



## Peningkatan Kinerja Karyawan Berkualitas: Peran Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Iqbal Maulana<sup>1)</sup>; Susanto<sup>2)</sup>\*

Email Korespondensi: susanto\_fe@usm.ac.id

Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia<sup>1,2)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 13/10/2024

Diterima: 03/02/2025

Dipublikasikan: 04/02/2025

Akreditasi oleh  
Kemenristekdikti  
No.79/E/KPT/202

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja staf produksi PT. Aroma Krim Kopi Indonesia. Tujuan karyawan di PT. Departemen produksi Arom Kopikrim Indonesia selama lima tahun sebelumnya menjadi isu dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja di bawah standar. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam pendekatan penelitian ini. Populasi penelitian berjumlah 90 orang dan jumlah sampel adalah 47 orang. Metode yang digunakan adalah purposive sampling, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria atau faktor yang telah ditentukan. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, sedangkan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. SPSS 25 digunakan untuk mengolah data termasuk validitasnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja; semakin termotivasi seorang karyawan maka kinerjanya akan semakin baik. Salah satu cara untuk memastikan bahwa persyaratan karyawan terpenuhi adalah dengan menawarkan kompensasi, bonus, dan tunjangan yang sesuai, serta kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja; semakin disiplin seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik. Selain itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

### Kata Kunci :

*Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*The aim of this research is to find out how the work environment, work motivation and work discipline influence the performance of PT production staff. The aroma of Indonesian Coffee Cream. Objectives of employees at PT. The Indonesian Arom Kopikrim production department over the previous five years is an issue in this research. This*

*shows that the worker's performance is below standard. A quantitative approach is used in this research approach. The research population was 90 people and the sample size was 47 people. The method used is purposive sampling, where samples are selected based on predetermined criteria or factors. Multiple linear regression was used for data analysis in this study, while a questionnaire was used for data collection. SPSS 25 was used to process data including its validity. Research findings show that employee performance is influenced positively and significantly by work motivation variables; The more motivated an employee is, the better his performance will be. One way to ensure that employee requirements are met is to offer appropriate compensation, bonuses and benefits, as well as opportunities for training and development to help employees increase their knowledge and abilities. Employee performance is influenced positively and significantly by work discipline variables; The more disciplined an employee is, the better his performance will be. Apart from that, the work environment has a positive and significant influence on employee performance; The better the work environment, the better the employee's performance.*

**Keywords:**

*Work Motivation; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting bagi organisasi dikarenakan kemampuan dan kinerja pegawai akan membawa dampak keberhasilan organisasi. Perkembangan teknologi dan pasar global, serta persaingan bisnis semakin sengit. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah dan banyak menghadapi kesulitan dan tantangan. Tantangan tersebut dapat berupa kurangnya keterampilan dan kompetensi karyawan, lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, masalah hubungan kerja.

PT. Aroma Kopikrim Indonesia adalah perusahaan makanan dan minuman Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Semarang Demak KM.12 Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Guna memberikan jaminan produk berkualitas dibutuhkan karyawan dengan kompetensi kerja tinggi. PT. Aroma Kopi Cream Indonesia berusaha meraih target kinerja setiap tahun tetapi capaian produktivitas karyawan dalam lima tahun terakhir masih belum tercapai.

**Tabel 1. Data Target Efisiensi Dan Aktual Efisiensi Produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia**

No	Tahun	Persentase Target Efisiensi (%)	Persentase Aktual Efisiensi (%)
1.	2018	100	80,5
2.	2019	100	82,6
3.	2020	100	83,5
4.	2021	100	85,2
5.	2022	100	86,5

Sumber : Data primer, 2023

Efisiensi produksi adalah perbandingan jumlah output dan input yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh keluaran maksimum dengan sejumlah masukan tertentu. Konsep ini digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu proses produksi dapat menghasilkan sejumlah output yang diinginkan dengan menggunakan input seefisien mungkin. Dengan kata lain, efisiensi produktif mengukur kemampuan suatu proses produksi untuk meningkatkan output tertentu dengan menggunakan jumlah input minimum. Dalam konteks teknologi, suatu proses produksi dianggap efisien secara teknis jika tidak mungkin meningkatkan produksi suatu komoditas tanpa menurunkan produksi barang lainnya.

Tabel 1 memperlihatkan target efisiensi PT. Aroma Kopikrim Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan 2022 tidak tercapai. Pencapaian yang belum mencapai target ini menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Jika target produksi tidak terpenuhi maka akan menghambat kelancaran proses produksi.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, inovasi, kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2013:133) mendefinisikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kemampuan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Penelitian Untoro dan Mardiyanka Teja (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada produktivitas pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel kontrol seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Komir Bastaman (2019). bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin waktu, disiplin tugas, dan disiplin aturan serta kinerja pegawai.

Hasil penelitian Dwi Dewianawati (2022) menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara terpisah (uji t). pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu mudah dan organisasi menghadapi banyak tantangan dan permasalahan seperti kurangnya keterampilan dan kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, dan masalah hubungan karyawan. Masalah dalam penelitian ini yaitu pencapaian target efisiensi yang belum tercapai, hal ini menjadi indikasi kinerja karyawan yang belum maksimal. maka perlu upaya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai target maksimal.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah reaksi terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Veizal Rivai (2004:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robert L. Mathis (2006:113), kinerja karyawan bergantung pada tiga faktor, yaitu kemampuan, usaha, dan penghargaan. Faktor bisnis dapat dilihat melalui motivasi, ketidakhadiran (disiplin) dan empati. Sedangkan dorongannya terlihat melalui sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Nitisemito (1996:109) adalah komposisi kompensasi yang diberikan, penempatan yang sesuai, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual adalah:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui dalam literature manajemen sebagai kinerja (performance) = kemampuan (*Ability*) x usaha (*effort*) x dukungan (*support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Dalam bahasa Inggris, kata “*mover*” sering disamakan dengan “*motivator*”, yaitu memberikan suatu insentif atau sebab untuk menyemangati seseorang. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang, yang ditunjukkan dengan keinginan dan minat, perjalanan dan kebutuhan, domba dan cita-cita, evaluasi dan rasa hormat. Sedangkan Imron (1966) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata bahasa Inggris “*motivation*”, yang berarti dorongan atau alasan untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif (insentif Positive)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi negatif (insentif negative)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut di sanksi, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu yang menunjukkan ketaatan, kesesuaian, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja adalah suatu peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh bagian sumber daya manusia. Dalam hal ini anggota organisasi diharapkan patuh dan mau mengikuti peraturan yang ada, oleh karena itu mendisiplinkan diri melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesesuaian, keteraturan dan ketertiban. Menurut Singo Di Mejo dalam Sutrisno (2019:86), disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin pegawai mempunyai dampak besar terhadap pencapaian tujuan institusi. Menurut Anoraga dari Sidanti (2015:48), disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan, dan kita sangat memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang untuk meningkatkan efisiensi guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah ketaatan sejati yang didasarkan pada pemenuhan tugas dan tanggung jawab seseorang serta kesadaran akan perilaku yang pantas dalam lingkungan tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting bagi bisnis dan harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, namun mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja

mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik suatu bisnis yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Danang Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja tersebut. Menurut Nitisemito (1996: 109), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang melingkupinya. pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada pekerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada semua elemen yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat mempengaruhi mereka ketika melakukan tugas yang diberikan. Hal ini mencakup berbagai unsur seperti kebersihan, kondisi lantai, sirkulasi udara, dll. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi kerja yang baik, hubungan yang harmonis antar karyawan, manajemen yang efisien dan sirkulasi udara yang optimal. Lingkungan kerja yang demikian akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robert L. Mathis (2006), kinerja karyawan ditentukan oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha, dan penghargaan. Penggerak bisnis dapat dilihat melalui motivasi, ketidakhadiran (disiplin), dan empati. Di sisi lain, Anda bisa melihat dorongan dari perusahaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), motivasi kerja menimbulkan perilaku dan dukungan manusia, sehingga kita siap bekerja keras dan memperoleh hasil yang terbaik. Secara umum motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi maka kinerjanya pun akan buruk.

Temuan Untoro, Mardiyanki Theja (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian Sri Rahayauningsih dan Nonika Maelani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Fahmi dan Wardani (2023) memperlihatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) memperlihatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Saya. Menurut Veitzal Riva (2004), Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan oleh administrator untuk berkomunikasi dengan karyawan, dan siap untuk mengubah perilaku, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan manusia dan aturan seluruh perusahaan. Standar sosial sebagai keinginan untuk mengamati dan menerapkan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang buruk dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Menurut penelitian Dwi Devianawati (2022), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Didukung oleh penelitian Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo, dan Farida Setyaningrum (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) memperlihatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa telah diteliti oleh Fauziah dan Hindriari (2024) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

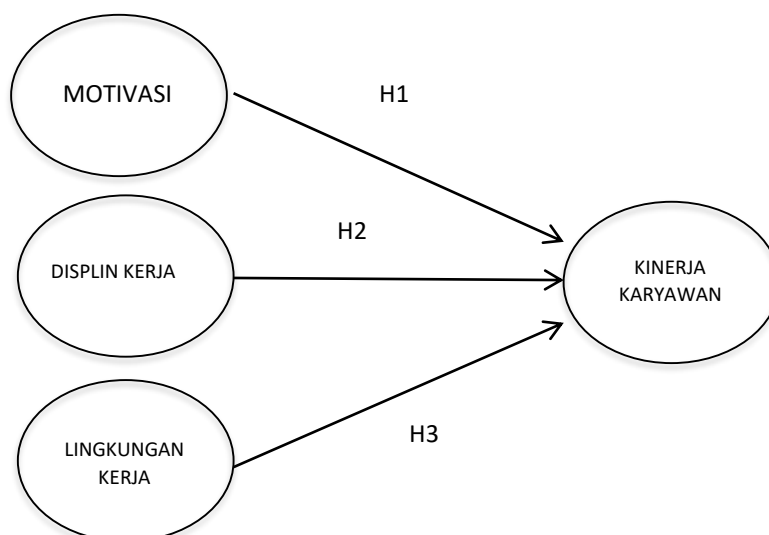
**H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

### Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja pegawai merupakan kontribusinya terhadap organisasi, yang tercermin dalam kualitas kerja, tingkat kehadiran, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian tujuan. Menurut Nitisemito (1996:109), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang melingkupi pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik juga berdampak pada produktivitas karyawan karena memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Komir Bastaman (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kiki Lesstari dan Agung Budiarmo (2018) sama-sama mengatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fahmi dan Wardani (2023) menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Farham dan Indriyaningrum (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fauziah dan Hindriari (2024) menunjukkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (independen) yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3). Adapun variabel terikat (dependen) yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y). Objek penelitian adalah suatu ciri ciri atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Aroma Kopikrim Indonesia yang berlokasi di Jl. Semarang-Demak KM.12 Loireng, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59563. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia, jumlah karyawan sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan teknik penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan. Kriteria yang dijadikan sampel penelitian ini adalah pekerja produksi yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan berusia 19 tahun ke atas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Aroma Kopikrim Indonesia yang berada di Jalan Demak-Semarang KM.12 Loireng, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59563. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang industri bahan makanan dan minuman yang memproduksi produk kopi, krimer dan foamer. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: karyawan bagian produksi yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan usia diatas 19 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 47 responden, diperoleh pemahaman tentang pandangan responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Indikator X1.1	0,891	0,2876	VALID
	Indikator X1.2	0,920	0,2876	VALID
	Indikator X1.3	0,928	0,2876	VALID
	Indikator X1.4	0,808	0,2876	VALID
Disiplin kerja	Indikator X2.1	0,937	0,2876	VALID
	Indikator X2.2	0,941	0,2876	VALID
	Indikator X2.3	0,878	0,2876	VALID
	Indikator X2.4	0,919	0,2876	VALID
Lingkungan Kerja	Indikator X3.1	0,859	0,2876	VALID
	Indikator X3.2	0,899	0,2876	VALID
	Indikator X3.3	0,890	0,2876	VALID
	Indikator X3.4	0,867	0,2876	VALID
Kinerja Karyawan	Indikator Y1.1	0,924	0,2876	VALID
	Indikator Y1.2	0,885	0,2876	VALID
	Indikator Y1.3	0,924	0,2876	VALID
	Indikator Y1.4	0,751	0,2876	VALID
	Indikator Y1.5	0,881	0,2876	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

**Tabel 1** menginformasikan indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Motivasi Kerja	Indikator X1.1	0,864	0,60	RELIABEL
	Indikator X1.2	0,852	0,60	RELIABEL
	Indikator X1.3	0,865	0,60	RELIABEL
	Indikator X1.4	0,863	0,60	RELIABEL
Disiplin kerja	Indikator X2.1	0,861	0,60	RELIABEL
	Indikator X2.2	0,860	0,60	RELIABEL
	Indikator X2.3	0,865	0,60	RELIABEL
	Indikator X2.4	0,858	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja	Indikator X3.1	0,858	0,60	RELIABEL
	Indikator X3.2	0,864	0,60	RELIABEL
	Indikator X3.3	0,864	0,60	RELIABEL
	Indikator X3.4	0,869	0,60	RELIABEL

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
Kinerja Karyawan	Indikator Y1.1	0,852	0,60	RELIABEL
	Indikator Y1.2	0,870	0,60	RELIABEL
	Indikator Y1.3	0,864	0,60	RELIABEL
	Indikator Y1.4	0,864	0,60	RELIABEL
	Indikator Y1.5	0,863	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable sebagai alat ukur variabel, karena nilai cronbach's alpha variabel lebih besar dari 0,60.

### Tabel 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26526749
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.139
Test Statistic		.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 3 menginformasikan hasil *kolmogorov-smirnov test* adalah 0,115 lebih besar dari angka 0,05 jadi data penelitian berdistribusi normal.

### Tabel 4. Uji Multikolinieritas

MODEL	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,645	1,551
Disiplin kerja	0,494	2,023
Lingkungan Kerja	0,673	1,485

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel 4 menginformasikan masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

MODEL	t	Sig
Motivasi Kerja	.141	.889
Disiplin kerja	.095	.924
Lingkungan Kerja	-2.73	.921

Sumber : Data yang diolah, 2023



**Tabel 5** menginformasikan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai sig. motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing lebih besar (>) dari 0,05. Sehingga pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Beta	t	Sig
<b>Motivasi Kerja</b>	.349	2.512	.016
<b>Disiplin Kerja</b>	.275	2.173	.003
<b>Lingkungan Kerja</b>	.454	3.339	.002

Sumber : Data yang diolah, 2023

**Tabel 6** menginformasikan hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (0,349)X_1 + (0,275)X_2 + (0,454)X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,349 bernilai positif, bermakna semakin besar motivasi kerja semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,275 bernilai positif bermakna semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,454 bernilai positif bermakna semakin baik lingkungan kerja semakin baik kinerja karyawan.

**Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig
Motivasi Kerja	2.512	.016
Disiplin Kerja	2.173	.003
Lingkungan Kerja	3.339	.002

Dari **tabel 7** menginformasikan bahwa signifikansi kurang dari 0,05 yang bermakna hipotesis 1 diterima, hipotesis 2 diterima dan hipotesis 3 diterima.

**Tabel 8. Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.976	3	21.325	12.452	.000 <sup>b</sup>
Residual	73.641	43	1.713		
Total	137.617	46			

Sumber : Data yang diolah, 2023

**Tabel 8** menginformasikan jika F hitung 12,452 lebih besar dari F tabel 2,82 dan nilai signifikan 0,000 bermakna bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja uji kelayakan model dinyatakan layak.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.585	.578	1.309

Sumber : Data yang diolah, 2023

**Tabel 9** menginformasikan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,57,8 bermakna seluruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja)

berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 57,8% dan sisanya terpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui dan dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,2%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2,512 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari sig 0,05. Koefisien regresi memiliki nilai positif yaitu 0,349. Hal ini diketahui bahwa secara terpisah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya H1 diterima, maka dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan produksi di PT. Aroma Kopikrim Indonesia.

Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait motivasi kerja yaitu dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai. Gaji diberikan berdasarkan standar upah minimum kota, hal ini perlu diterapkan agar perusahaan tidak melanggar aturan pemerintah terkait penetapan besaran upah tenaga kerja. Bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja dari karyawan. Apresiasi terhadap karyawan berprestasi dengan pemberian bonus dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, hal ini merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Tunjangan diberikan sesuai tingkatan jabatan karyawan. Karyawan yang berprestasi akan diberikan promosi jabatan dengan kriteria kompetensi yang harus dimiliki. Dengan meningkatkan jabatan seorang karyawan maka meningkat pula tanggung jawab yang diembannya. Maka tunjangan diberikan berdasarkan jabatan dan besarnya tanggung jawab yang harus diemban seorang karyawan. Dapat juga dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan merupakan kegiatan peningkatan kompetensi jangka pendek bagi karyawan. Kemajuan teknologi menuntut karyawan harus beradaptasi, perusahaan perlu memberikan pelatihan untuk menunjang keterampilan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pengembangan merupakan kegiatan peningkatan pengetahuan dalam jangka panjang. Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan seperti dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menempuh studi lanjut dengan memberikan beasiswa bagi karyawan. Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan misal dengan menjaga komunikasi efektif dan kolaborasi yang baik dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan atau gathering yang diikuti oleh semua karyawan, dengan demikian akan tercipta hubungan harmonis dan komunikasi efektif sesama karyawan. Upaya lain dengan memberikan peluang bagi karyawan mendapat promosi berdasar kinerja. Perusahaan perlu cermat dan adil dalam memperhatikan kinerja karyawan. Promosi jabatan diterapkan dengan penuh transparansi atau keterbukaan. Setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk dipromosikan.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendapat dukungan dari penelitian Untoro dan Mardiyanki Theja (2019) di PT. Mayora Indah Tbk. menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Dukungan dari hasil penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) yaitu bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Fahmi dan Wardani (2023) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Serupa dengan hasil penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fauziah dan Hidriari (2024) diketahui menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari sig 0,05. Koefisien regresi memiliki nilai positif 0,275. Hal ini diketahui bahwa secara terpisah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

artinya H2 diterima. maka disimpulkan semakin baik disiplin kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan produksi pada PT. Aroma Kopikrim Indonesia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait disiplin kerja dapat dilakukan yaitu dengan mematuhi prosedur kerja, misal dengan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan. Agar karyawan mau bekerja sesuai dengan standar Operasional Prosedur maka sejak diberikan pelatihan atau training awal ketika diterima bekerja seorang karyawan harus diberikan pemahaman tentang SOP pekerjaan, hal ini perlu dilakukan untuk menghindari angka kecelakaan kerja yang tinggi. Perlunya bagi karyawan untuk mentaati arahan atasan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan. Pemahaman ini dapat dilakukan ketika menjalani masa orientasi. Karyawan diberikan pengetahuan mengenai sangsi akibat melanggar peraturan dan perlu juga penyampian pemberian penghargaan bagi karyawan yang dalam setahun memiliki kinerja yang bagus. Karyawan harus memberi perhatian pada kedisiplinan bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan pemasangan poster motivasi dilingkungan perusahaan, dengan hal tersebut diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Untuk menunjang kinerja karyawan maka pemakaian dan pemeliharaan alat-alat peralatan kerja harus dilakukan dengan tepat, hal ini dapat dilakukan dengan merencanakan anggaran keuangan mengenai pemeliharaan alat-alat kerja, seperti pemakaian dan pemeliharaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan rutin. Hasil penelitian sesuai dan mendapat dukungan dari Komir Bastaman (2019) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula kesesuaian dengan hasil penelitian Fauziyah dan Hindriari (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis yaitu variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t memperlihatkan nilai thitung sebesar 3,339 dan sig sebesar 0,002 lebih kecil sig 0,05. koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,454. menginformasikan bahwa secara terpisah variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. artinya H3 diterima. Maka disimpulkan semakin baik lingkungan kerja karyawan akan meningkat kinerja karyawan produksi pada PT. Aroma Kopikrim Indonesia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait lingkungan kerja perlu upaya yang dilakukan misal dengan meningkatkan keamanan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pemeriksaan berkala pada mesin produksi, pemasangan rambu rambu pada lingkungan kerja, rambu rambu ini bertujuan untuk memberikan informasi atau peringatan terkait kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan fisik berupa penerangan dan ventilasi atau kelembapan udara juga perlu mendapat perhatian misal, rutin melakukan pengecekan lampu dan saluran udara terutama pada lokasi produksi. Selain itu lingkungan non fisik juga perlu mendapatkan perhatian, perasaan yang tenang dan kerjasama sesama karyawan juga menjadi salah satu faktor penentu baiknya kinerja karyawan, maka dari itu kedekatan atau hubungan kerjasama rekan kerja ini harus dibangun dengan diadakannya pertemuan seluruh karyawan perusahaan. Tujuan kegiatan ini agar terjalin hubungan harmonis antar sesama karyawan. Dengan membaiknya lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan perbaikan kinerja karyawan. Penelitian Dwi Dewianawati (2022) pada PT. Lautan Krimerindo menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian Fauziyah dan Hindriari (2024), Farhan dan Indriyaningrum (2023), Fahmi dan Wardani (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Tidak tercapainya tingkat efisiensi kerja menjadi salah satu indikasi bahwa adanya kinerja karyawan yang tidak maksimal. Perlunya perbaikan kinerja dengan melakukan analisa

menggunakan beberapa variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penentuan variabel variabel tersebut yaitu dengan pertimbangan dasar hasil penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesiner dengan responden sejumlah 47 orang karyawan pada bagian produksi. Alat analisa menggunakan regresi linear berganda. Setelah melalui berbagai analisa maka hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan berupa pemberian gaji sesuai dengan regulasi pemerintah, pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya. Selain itu pemberian tunjangan disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang diemban karyawan.

Hasil analisa juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu. Saran, upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk mendongkrak kedisiplinan karyawan yaitu dengan memberikan aturan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan. Pengenalan SOP dapat dilakukan ketika karyawan menjalani masa orientasi kerja. Selain itu perlu terpasang rambu-rambu atau aturan aturan yang mudah terbaca oleh karyawan dilingkungan perusahaan. Pemberian sanksi tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran perlu diterapkan. Hal ini untuk memunculkan efek jera bagi yang melanggarnya. Hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan mengingat keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja fisik maupun non fisik sangat diperlukan bagi karyawan. Perlunya dilakukan perawatan atau pengecekan berkala pada mesin mesin operasional atau pada alat alat penunjang produksi. Dengan melakukan hal tersebut akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama perlu dilakukan pada lingkungan kerja non fisik, perasaan nyaman sesama karyawan perlu dijaga, maka kerjasama dan harmonisasi dalam pekerjaan perlu dipelihara yaitu dengan perlu nya adanya kegiatan pertemuan atau gathering seluruh karyawan. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan harmonisasi dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kertabatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan tiga variabel sebagai penduga sehingga masih ada faktor faktor lain yang belum diuji. Sehingga penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 57,8 % sehingga masih ada variabel yang belum digunakan untuk menjelaskan terkait peningkatan kinerja karyawan. Maka agenda penelitian mendatang memberikan kesempatan untuk melakukan analisa dengan menggunakan variabel variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bastaman, Komir. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Fastrata Buana." *The World of Business Administration Journal* (2019): 143-62.
- Fahmi, Hafizh Zul, and Deni Wardani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Xyz." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 9, no. 1 (2023): 95-112.
- Farhan, Rafi Muhammad, and Kis Indriyaningrum. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Visionida* 9, no. 1 (2023): 72-83.
- Fauziyah, Syifa, and Reni Hindriari. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lucky Indah Keramik Kota Tangerang." *Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 4 (2024): 505-15.
- Haryadi, Sarjono, and Winda Julianita. "Spss Vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset." *Salemba Empat, Jakarta., Jakarta Indonesia* 3 (2011): 210.
- Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2008).
- Indonesia, Manajemen Sains. "Aa Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) Aa Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani Dan

- Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha." *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 16*, no. 04 (2016).
- Jannah, Miftahul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 16, no. 1 (2019): 10-20.
- Kotip, Kotip, Dwi Dewianawati Dwi Dewianawati, and Eny Nuraeni. "Pengaruh Kedisiplinan, Kecepatan Dan Ketanggapan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan: Studi Pada Departemen Quality Control Pt. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto." *EMAS* 5, no. 2 (2022): 128-41.
- Kuantitatif, Pendidikan Pendekatan. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D." *Alfabeta, Bandung* (2016).
- Lestari, Kiki, and Agung Budiarmo. "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 7, no. 3 (2018): 381-86.
- ningsih SRININGSIH, SRININGSIH, Muhammad Idris, and D Saripuddin. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2, no. 4 (2021): 604-13.
- Rahayuningsih, Sri. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)." (2018).
- Setiawan, Indra, and Emi Wardati. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gawi Makmur Kalimantan Cabang Kebun Tengah." *Human Resources Development Journal* 2, no. 1 (2022): 50-63.
- Suryawardhana, Edy, Guruh Mulia Widayat, and Teguh Ariefiantoro. "Analisis Komitmen, Orientasi Belajar, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerja Cerdas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Jateng Cabang Semarang)." *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5, no. 1 (2022).
- Untoro, Mardiyanki Theja. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayora Indah Tbk Pada Divisi Hrd." Universitas Buddhi Dharma, 2019.
- Wati, Linda Dwi Anggun Mardika, Supri Wahyudi Utomo, and Farida Styaningrum. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Madiun Garment." Paper presented at the FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 2019.