

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN SURABAYA

Oleh:

Levina Zahirah Hidayati

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November 2024



Pendahuluan

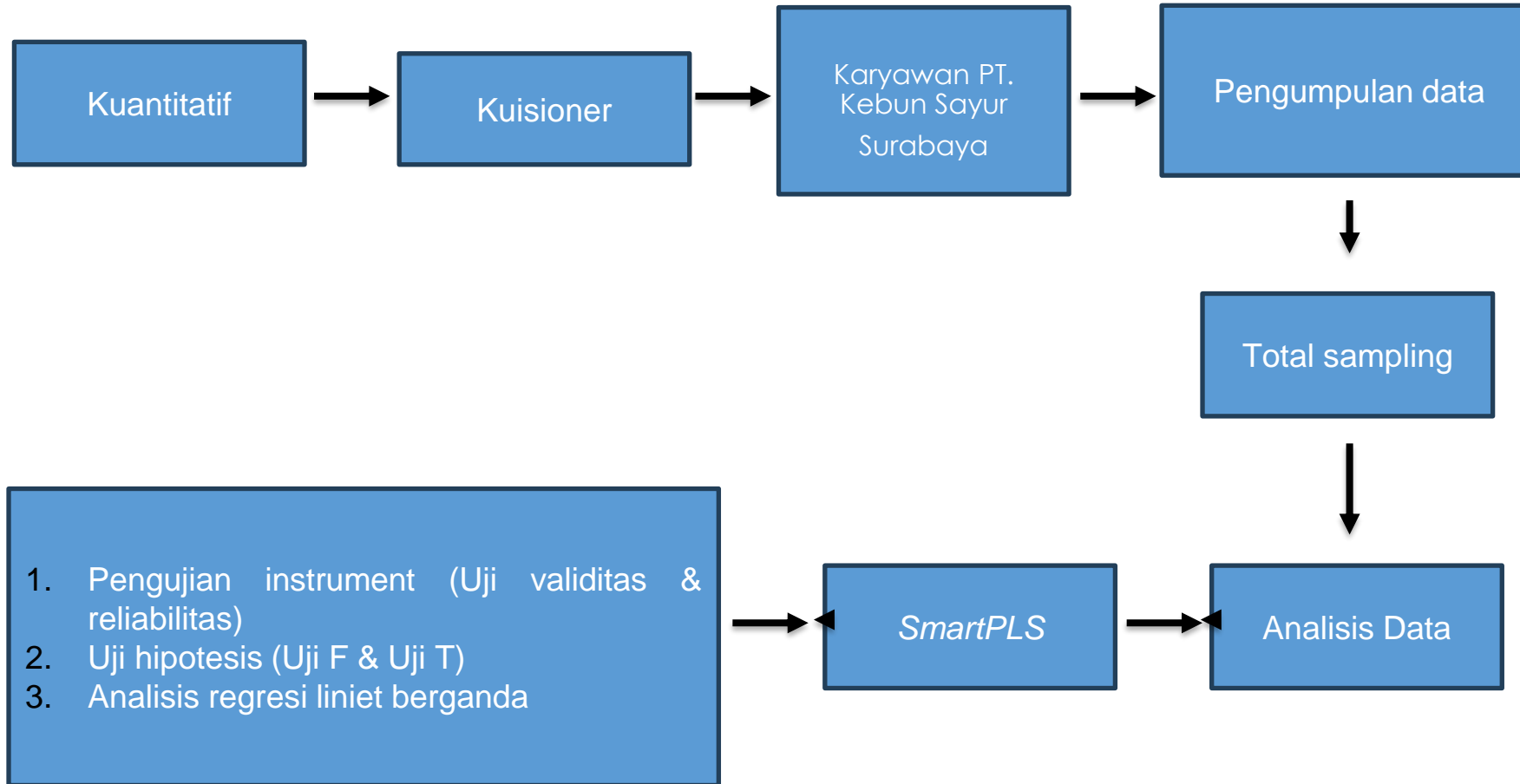
PT. Kebun Sayur Surabaya merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang sektor pertanian khususnya Perkebunan hidroponik, dan memiliki produksi sayuran dengan jumlah yang besar. Salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan yakni kinerja karyawan Disiplin kerja yang perlu ditingkatkan agar produktivitas PT. Kebun Sayur Surabaya terus berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mulai dari kebersihan tempat kerja, penerangan serta fasilitas yang harus didapatkan oleh para karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menghasilkan sayuran dan buah yang berkualitas tinggi, tentunya PT. Kebun Sayur Surabaya harus memperhatikan terlebih dahulu sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, loyal serta bertanggung jawab dan memiliki disiplin yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja instansi

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya?
4. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya?

Metode



Hasil

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	87	59,2%
Perempuan	60	40,8%
Total	147	100%

Responden berdasarkan kelompok usia

Usia	Jumlah	Presentase
15-20 Tahun	10	6,8%
21-30 Tahun	64	43,5%
31-40 Tahun	41	27,9%
41-50 Tahun	24	16,3%
>50 Tahun	8	5,4%
Total	147	100%

Hasil

Responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
SD	1	0,7%
SMP	14	9,5%
SMA/SMK	81	55,1%
D3	12	8,2%
S1	39	26,5%
Total	147	100%

Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	43	29,3%
1-5 Tahun	62	42,2%
6-10 Tahun	42	28,6%
Total	147	100%

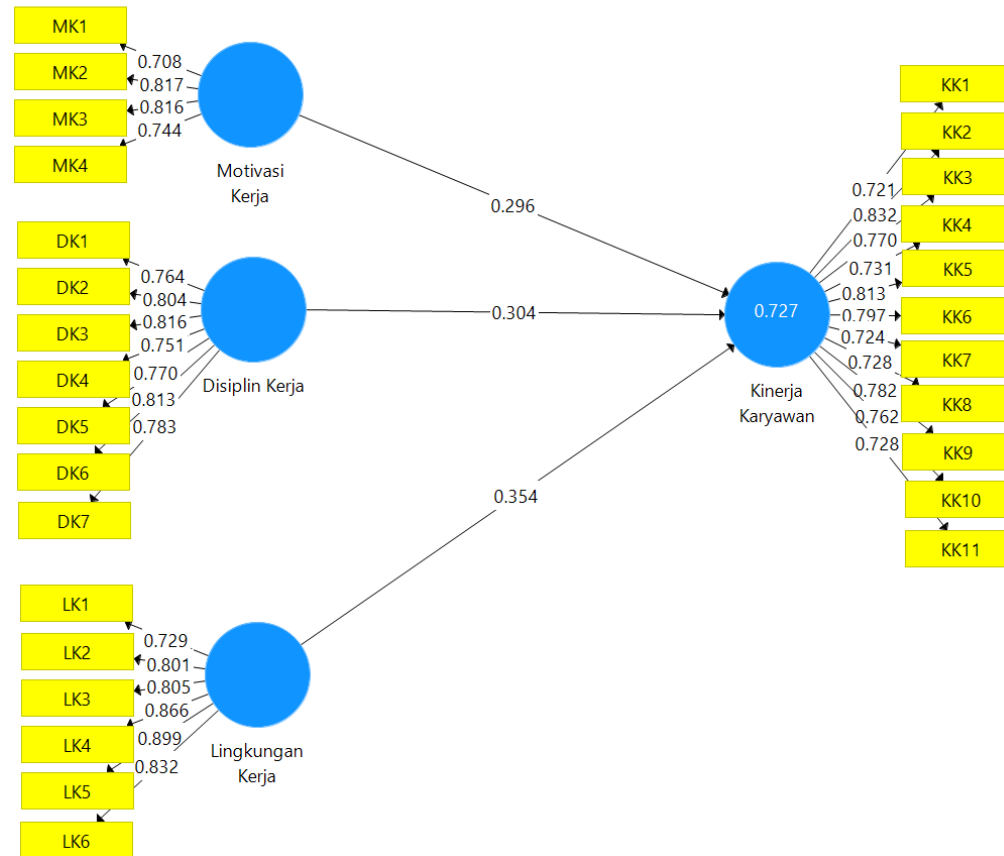
Hasil

Responden berdasarkan status pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Karyawan tetap	87	59,2%
Karyawan kontrak	22	15%
Karyawan lepas	17	11,6%
Karyawna borongan	3	2%
Karyawan magang	18	12,3%
Total	147	100%

Hasil

Hasil pengukuran *outer model*



Hasil

- Hasil pengujian *convergent validity*

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
MK1	0.708			
MK2	0.817			
MK3	0.816			
MK4	0.744			
DK1		0.764		
DK2		0.804		
DK3		0.816		
DK4		0.751		
DK5		0.770		
DK6		0.813		
DK7		0.783		
LK1			0.729	
LK2			0.801	
LK3			0.805	
LK4			0.866	
LK5			0.899	
LK6			0.832	
KK1				0.721
KK2				0.832
KK3				0.770
KK4				0.731
KK5				0.813
KK6				0.797
KK7				0.724
KK8				0.728
KK9				0.782

membuktikan bahwa seluruh nilai *loading* faktor yang telah dihitung diatas 0.7 memiliki ke-validan data yang dapat digunakan untuk riset berikutnya dan telah terpenuhi

Hasil

Nilai AVE (*Average Variance Extacted*)

Variabel	<i>Average Variance Extacted</i> (AVE)
Motivasi Kerja	0.597
Disiplin Kerja	0.618
Lingkungan Kerja	0.679
Kinerja Karyawan	0.583

Menunjukkan nilai AVE dari masing-masing konstruk berada diatas 0.5 (>0.5). dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* dari data memiliki validitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut.

Hasil

- Hasil pengujian validitas deskriminan

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
MK1	0.708	0.545	0.473	0.566
MK2	0.817	0.528	0.519	0.619
MK3	0.816	0.537	0.528	0.587
MK4	0.744	0.558	0.479	0.498
DK1	0.494	0.764	0.528	0.566
DK2	0.517	0.804	0.611	0.647
DK3	0.562	0.816	0.547	0.637
DK4	0.540	0.751	0.524	0.547
DK5	0.583	0.770	0.588	0.547
DK6	0.504	0.813	0.602	0.627
DK7	0.649	0.783	0.648	0.663
LK1	0.441	0.566	0.729	0.582
LK2	0.568	0.603	0.801	0.634
LK3	0.560	0.572	0.805	0.573
LK4	0.526	0.564	0.866	0.667
LK5	0.587	0.701	0.899	0.701
LK6	0.516	0.630	0.832	0.638
KK1	0.590	0.640	0.654	0.721
KK2	0.602	0.633	0.678	0.832
KK3	0.586	0.559	0.569	0.770
KK4	0.495	0.567	0.585	0.731
KK5	0.562	0.619	0.602	0.813
KK6	0.553	0.591	0.568	0.797
KK7	0.569	0.638	0.484	0.724
KK8	0.588	0.551	0.478	0.728
KK9	0.610	0.598	0.681	0.782
KK10	0.525	0.547	0.593	0.762
KK11	0.509	0.530	0.541	0.728

Validitas diskriminan dari indikator reflektif dapat dilihat pada nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruksya.

Hasil

Hasil Pengujian Reliabilitas

	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Composite Reliability</u>
Motivasi Kerja	0.773	0.855
Disiplin Kerja	0.897	0.919
Lingkungan Kerja	0.904	0.927
Kinerja Karyawan	0.928	0.939

dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability untuk setiap variabel diatas 0.70 yang menunjukkan dari setiap variabel konstruk telah reliabel atau valid dalam penelitian ini.

Hasil

- Hasil pengujian Multikolenearitas

	VIF
MK1	1.331
MK2	1.653
MK3	1.798
MK4	1.594
DK1	2.152
DK2	2.366
DK3	2.307
DK4	1.964
DK5	2.109
DK6	2.301
DK7	2.081
LK1	1.973
LK2	2.321
LK3	2.508
LK4	3.091
LK5	3.481
LK6	2.494
KK1	1.896
KK2	2.848
KK3	2.391
KK4	2.081
KK5	2.737
KK6	2.620
KK7	2.094
KK8	2.020
KK9	2.333
KK10	2.312
KK11	2.089

Diatas ditunjukkan bahwa tidak mengalami multikolenearitas antar variabel independen. hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 5, sesuai dengan batasan yang direkomendasikan dalam metode PLS

Hasil

- Hasil Pengujian Model Stuktural (*Inner Model*)
Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.727	0.721

Nilai R-Square = 0.727 berarti hasil ini dapat diintrepentasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah kinerja karyawan ssebesar 72,7% sisanya 27,3 % dipengaruhi variabel lain (selain motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) yang belum masuk kedalam model dan *error*.

Hasil

- Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.296	0.278	0.098	3.019	0.003
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.304	0.323	0.105	2.888	0.004
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.354	0.358	0.084	4.198	0.000

X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki T-Statistik > 1.96 sebesar 3.019 dan nilai P-Value < 0.05 yaitu 0.003. dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki T-statistik > 1.96 yaitu 2.888 dan nilai P-Value < 0.05 yaitu 0.004. dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y diterima karena memiliki T-statistik > 1.96 yaitu 4.198 dan nilai P-Value < 0.05 yaitu 0.000. dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- **H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawna**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sendiri memiliki beberapa indikator yakni *Responsibility* (Tanggung jawab), *Advancement* (Kemajuan), *The possibility of growth* (Pengembangan potensi individu. Kontribusi terbesar dari beberapa indikator tersebut adalah indikator *Advancement* (Kemajuan)

- **H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian ini, membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yakni penggunaan waktu secara efektif, ketaatan para peraturan instansi, tingkat kewaspadaan, bertanggung jawab. Kontribusi terbesar dari beberapa indikator tersebut adalah ketaatan pada peraturan instansi. Hal ini didukung oleh responden yang setuju pernyataan bahwa karyawan menjaga etika kerjanya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan dan mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- **H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil peneltian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebun Sayur Surabaya. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang mendukung yakni penerangan, tata letak atau ruang gerak, keamanan dan hubungan tenaga kerja. Kontribusi yang paling besar dari beberapa indikator lingkungan kerja yakni tata letak atau ruang gerak dan keamanan dan hubungan kerja.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa dinamika kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Ditemukan bahwa motivasi kerja sebagai evaluasi positif atau negatif terhadap pekerjaan yang karyawan selesaikan, serta menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan yang merasa puas dengan hasil kinerjanya cenderung menunjukkan bahwa motivasi yang didapat dari atasan cukup tinggi, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil target yang tinggi. Motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan.

Manfaat Penelitian

- **Manfaat Teoritis :**

Manfaat penelitian ini sebagai rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

- **Manfaat Praktis :**

1. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang berharga untuk meningkatkan kemampuan mengembangkan ilmu.
2. Bagi institusi, dapat menjadi modal penting untuk melanjutkan studi ke jenjang berikutnya.
3. Ilmu pengetahuan, dapat menjadi dasar pemikiran untuk penelitian selanjutnya.

Referensi

- L. Hasanah et al., “Statistik Ketenagakerjaan Sektor Pertanian Februari 2023,” 2023. [Online]. Available: [https://satudata.pertanian.go.id/assets/docs/publikasi/Statistik_Ketenagakerjaan_Sektor_Pertanian_\(Februari_2023\).pdf](https://satudata.pertanian.go.id/assets/docs/publikasi/Statistik_Ketenagakerjaan_Sektor_Pertanian_(Februari_2023).pdf)
- [2] A. Gde Oka Pramadita and I. Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali,” E-Jurnal Manaj., vol. 4, no. 8, pp. 2301–2317, 2019.
- [3] C. Carolin and D. R. Rahadi, “Studi Literatur: Hubungan Dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” Mak. J. Manaj., vol. 6, no. 2, pp. 107–116, 2020, doi: 10.37403/mjm.v6i2.177.
- [4] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang,” J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [5] B. J. Onsardi(2) and (1), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu,” J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis, vol. 1, pp. 183–191, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>

Referensi

- [6] D. Kerja, L. Kerja, P. Tenaga, and K. Bongkar, “Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Keselamatan Kerja Terhadap,” J. Produkt., vol. 10, no. 2023, pp. 496–508, 2024.
- [7] K. Yuliantari and I. Prasasti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta,” Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj., vol. 4, no. 1, pp. 76–82, 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7699.
- [8] I. Malikhah, D. Yulis Wulandari, and Yolanda Nst, “Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai),” J. Ilmu Pengetah. Sos., vol. 10, no. 1, pp. 479–483, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- [9] P. Motivasi, L. Kerja, D. A. N. Disiplin, M. Ahyat, F. I. K. A. Agustina, and O. Afriwan, “(STUDI KASUS PADA RSJ MUTIARA SUKMA),” J. Ganec Swara, pp. 538–547, 2024.
- [10] H. Faiha, P. Fannya, and D. H. Putra, “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023,” J. Sos. dan sains, vol. 3, no. 9, pp. 927–935, 2023, doi: 10.59188/jurnalsosains.v3i9.1009.

Referensi

- [11] E. Prasetiyo, F. Riadi, N. Rinawati, and R. Resawati, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 61–66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [12] M. Eko Esti Santoso, “Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat,” *J. Distrib.*, vol. 12, no. C, pp. 2–5, 2024, doi: 10.1016/S0140-6736(13)61836-X.
- [13] V. Firdaus and S. Psi, Vera Firdaus, S.Psi., MM. [Online]. Available: <https://drive.google.com/drive/folders/1Ls-tc2B5hG38d6jpUEgCS8zeGD-yEnci>
- [14] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.12.
- [15] S. Okky, B. Batubara, and S. Sari, “KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (Persero) ULP RIMBO BUJANG,” *J. Penelit. dan Kaji. Ilm.*, vol. 18, no. 1, pp. 89–100, 2024.
- [16] F. T. Wanta, I. Trang, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 113–122, 2022.

Referensi

- [17] Raymond, L. S. Dian, D. P. Anggia, I. Mohamad Gita, and S. Jontro, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 129–133, 2023.
- [18] S. D. Anggraini, Z. T. Rony, and K. S. Rycha, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan,” *J. Kewirausahaan dan Multi Talent.*, vol. 2, no. 1, pp. 49–58, 2024.
- [19] C. F. Oktavia and V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [20] Y. Soejarminto and R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang,” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 22–32, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.
- [21] I. Novitasari and N. Setiawan, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan ...,” *Tekmapro*, vol. 19, no. 1, pp. 85–93, 2024, [Online]. Available: <https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/view/381>
- [22] M. R. Shihab, W. Prahiawan, and V. Maria, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 3, pp. 5479–5492, 2022, [Online]. Available: <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>

Referensi

- [23] Z. T. Rony and H. Rohaeni, “Jurnal+Yustisiwo,” J. kewirausahaan dan multi Talent., vol. 2, no. 1, pp. 41–48, 2024.
- [24] Wahyuni, K. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” J. Ilm. Multidisiplin, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023, [Online]. Available: <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1736>
- [25] P. Motivasi, K. Pegawai, M. Toding, A. Ismail, and A. H. M. Bas, “Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tana,” J. Appl. Manag. bussiness Res., vol. 4, no. 1, pp. 40–44, 2024.

