

The Influence of Motivation, Discipline And Work Environment on the Performance of Surabaya Plantation Employees

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Surabaya

Levina Zahirah Hidayati¹⁾, Vera Firdaus^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze and describe in depth the influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Kebun Sayur Surabaya. The source of the problem in this study lies in the existing Human Resources and has an impact on the performance produced, so that it can be proven as the main factor that can be the reason for the employee's performance to increase. This study uses a quantitative approach method, using data collected through questionnaires and processed using the SmartPLS 3.2.8 program. The population in this study were all employees of PT. Kebun Sayur Surabaya with a total of 147 employees. the sampling technique used was total sampling where all employees were samples. The results of this study indicate that motivation, discipline and work environment have a significant positive effect on employee performance.*

Keywords - work motivation, work discipline, work environment, employee performance

Abstrak. *Riset ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kebun Sayur Surabaya. Sumber permasalahan pada penelitian ini terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat dibuktikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan kinerja karyawan tersebut meningkat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan program SmartPLS 3.2.8. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya dengan jumlah 147 Karyawan. teknik sampling yang digunakan yakni total sampling yang mana seluruh karyawan menjadi sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT. Kebun Sayur Surabaya menjadi perusahaan yang berfokus pada bidang sektor pertanian khususnya perkebunan. Yang mana sektor pertanian menjadi salah satu sektor terbesar yang menjadi lapangan pekerjaan masyarakat Indonesia, berdasarkan data BPS (2023) [1] sebanyak 9,51% masyarakat pada usia 15-24 tahun, 72,78% masyarakat pada usia 25-59 tahun dan 17,72% masyarakat usia 60 tahun keatas yang bekerja di sektor pertanian khususnya perkebunan[1]. Dengan berjalannya waktu dan semakin meningkatnya jumlah penduduk Indonesia yang mencapai angka 273 juta penduduk dengan persentase peningkatan 1,25% tiap tahunnya.

Salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja (*job performance*) menjadi suatu hal nyata dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas diperusahaan. Kinerja juga merupakan prestasi seorang karyawan dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan[2]. 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.

Setiap karyawan memiliki motivasinya tersendiri untuk terus melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Yang mana motivasi sendiri adalah suatu bentuk dorongan kepada seseorang untuk terus melaksanakan tugas dan pekerjaannya[3]. Motivasi sangat diperlukan untuk mendukung perilaku para karyawan dan organisasi agar giat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang timbul dari luar maupun dalam diri karyawan menciptakan suatu prestasi yang dihasilkan dari kinerjanya. (Handoko dan Rambe, 2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi[3].

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

seseorang yang bekerja tersebut dengan susah payah, konsisten, memiliki kewajiban serta memiliki jiwa disiplin tinggi terhadap kewajiban dan pekerjaan yang diberikan, dan berujung dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja instansi[4]. Yang mana disiplin itu sendiri merupakan setiap persorangan dan juga sekumpulan orang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan langkah kreatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika tidak ada “perintah”. Dan disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan yang ditujukan memperteguh dan melaksanakan peraturan organisasi[5].

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi, suasana, dan elemen-elemen di sekitar tempat dimana seorang maupun kelompok itu bekerja[6]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk nyata di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dimana hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan[7]. Lingkungan kerja merupakan salah satu pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan, karena lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan[8].

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pentingnya motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya guna terwujudnya visi dan misi perusahaan. Semakin meningkatnya disiplin karyawan dalam bekerja menjadikan PT. Kebun Sayur Surabaya semakin kuat dalam menghadapi persaingan dunia bisnis. Dengan terciptanya konsistensi karyawan yang tetap menjunjung dan meningkatkan kualitas kerjanya dapat mendukung dan meningkatkan mutu perusahaan dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi tugas penting bagi sebuah pimpinan perusahaan, sebab keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan tergantung pada sumber daya manusia didalamnya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan responden yang mana kinerja pada penelitian [9] menggunakan responden tenaga medis atau layanan, berbeda dengan penelitian ini yang berfokus kepada tenaga kerja produktif. Perbedaan dalam standart kerja inilah yang menjadi *gap research* penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan kinerja karyawan perkebunan di wilayah Surabaya. Perbedaan yang juga menjadi celah penelitian sebelumnya [2] menggunakan teknik *sampling probability proposional* dalam pengambilan sampel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling* dengan pengumpulan data diperoleh dari hasil perhitungan kuisisioner yang menggunakan skala *likert*. Pengembangan selanjutnya terdapat pada indikator variabel, pada penelitian sebelumnya [2];[9] tidak disebutkan apa saja indikator yang terdapat disetiap variabelnya. Namun dipenelitian ini akan dikembangkan dan dispesifikasikan apa saja indikator yang ada dalam variabel. Perbedaan lain yang menjadi celah penelitian ini yakni pada penelitian sebelumnya[10] menggunakan program SPSS *Statistical Package for the Social Sciences* dalam pengolahan datanya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kebun Sayur Surabaya. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat ilmiah dan objektif, di mana data yang dihasilkan berupa skor dan angka atau pernyataan yang kemudian dianalisis secara statistik. Metode penelitian yang diimplementasikan dalam penelitian ini merupakan metode penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya sejumlah 147 responden. Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini di Jl. Gayung Kebonsari Xi/15, Surabaya. Teknik sampel yang digunakan dalam pengutipan sampel dalam penelitian ini yakni total sampling. Sampel sendiri merupakan total dan idiosinkrasi yang dimiliki oleh populasi tersebut[24].

Sumber evidensi dalam penelitian ini dihasilkan dari data primer dan sekunder. Yang mana data primer didapatkan dari sumber pertama yakni karyawan PT. Kebun Sayur Surabaya itu sendiri dengan pengisian kuisisioner yang kemudian disebut dengan responden, serta data sekunder merupakan data yang mendukung dari jurnal maupun buku dan media yang relevan terhadap topik penelitian[25]. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* 3.2.8. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengukuran model (*Outer model*) dan pengukuran struktural model (*Inner model*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Gambaran deskriptif dimanfaatkan untuk mengetahui gambaran jawaban responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada setiap unsur dalam masing-masing variabel.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat di tabel 1, terlihat bahwa dari 147 responden menunjukkan bahwa :

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sekitar 87 responden berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 60 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perkebunan di Surabaya memiliki selisih responden laki-laki dan perempuan yang tidak terlalu jauh.

Deskripsi responden berdasarkan kelompok usia.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kelompok usia disajikan pada tabel 2:

Tabel 2. karakteristik 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%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa karakteristik responden pada usia 15-20 tahun memiliki jumlah 10 responden, usia 21-30 tahun 64 tahun, usia 31-40 41 tahun, 41-50 tahun 24 responden dan responden dengan usia diatas 50 tahun dengan jumlah 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak terdapat pada responden dengan rentang usia 21-30 tahun dengan jumlah 64 responden.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Deskripsi idiosinkrasi responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 3:

Tabel 3. karakteristik responden berdasarkan 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%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden pendidikan terakhir SD hanya 1 responden, SMP 14 responden, SMA/SMK 81 responden, D3 12 responden dan S1 39 responden, dan dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi perkebunan Surabaya terdapat pada pendidikan terakhir di SMA/SMK sebanyak 81 responden.

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerjanya disajikan pada tabel 4:

Tabel 4. karakteristik responden berdasarkan lama waktu 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%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4 diketahui karakteristik responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 43 responden, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 62 responden dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 42 tahun. Responden yang mendominasi dengan banyaknya responden 62 yakni dengan rentan waktu 6-10 tahun bekerja.

Deskripsi responden berdasarkan status pekerjaan.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan disajikan pada tabel 5:

Tabel 5. karakteristik 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%

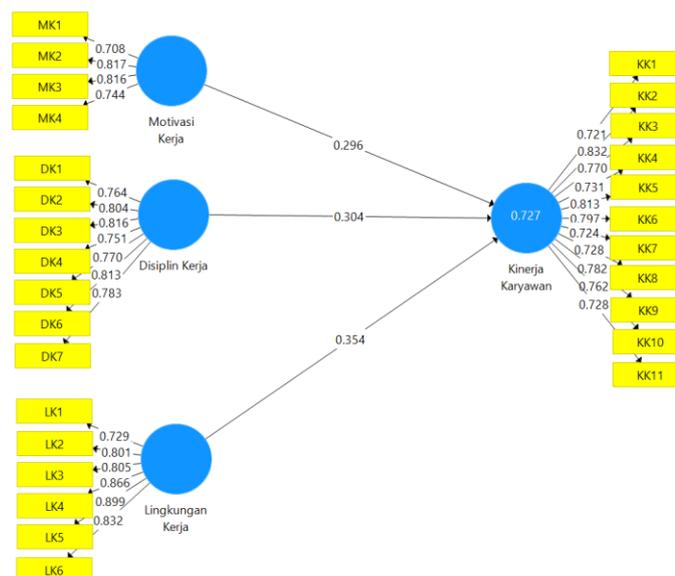
Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 5 diketahui karakteristik responden dengan status pekerjaan sebagai karyawan tetap sebanyak 87 responden, karyawan kontrak 22 responden, karyawan lepas 17 responden, karyawan borongan 3 responden serta karyawan magang 18 responden. Yang memiliki jumlah paling banyak dari karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yakni karyawan tetap dengan 87 responden.

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Pengujian *Outer Model* dimulai dengan menjalankan *PLS Algorithm* yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini. Hasil output dari analisis tersebut kemudian dievaluasi melalui model pengukuran (*outer model*) dengan menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Gambar 1 PLS Algorithm



Hasil Pengujian Convergent Validity

Convergent Validity (Validitas Konvergen) pada model penskalaan dengan indikator reflektif berdasarkan *loading factor*. Dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dianggap sebagai ukuran yang ideal atau valid untuk menunjukkan indikator yang dapat diandalkan dalam mengukur suatu konstruk, nilai 0,5 – 0,6 masih dapat diterima sebagai indikator yang cukup memadai, namun jika dengan nilai dibawah 0,5 perlu dikeluarkan dari model. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan Algorithm PLS, maka nilai *loading factor* ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6. Loading Factor

	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

Sumber : Hasil *output* SmartPLS

Hasil *loading factor* yang ditunjukkan tabel 11, 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. Untuk memenuhi konvergen perlu adanya nilai *Average Variance Extacted* (AVE) pada setiap konstruk. Nilai AVE dari hasil PLS Algorithm disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. 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

Sumber : Hasil Output SmartPLS.

Dari tabel 7 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 Pengujian Validitas Deskriminan

Validitas diskriminan dari indikator reflektif dapat dilihat pada nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Dan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8. Nilai AVE (*Average Variance Extacted*)

	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

Sumber : Hasil output SmartPLS

Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas model digunakan sebagai pengujian sejauh mana suatu konstruk dapat diandalkan atau konsisten dalam pengukurannya. Pengujian ini dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen dalam pengukuran konstruk. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukuran dalam gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas pada penelitian dapat melalui nilai cronbach's alpha serta nilai composite reliability. Disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 9. pengujian reliabilitas

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

Sumber : Hasil output SmartPLS

Dari tabel.9 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 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan menguji adanya korelasi antara variabel independen. untuk mendeteksi suatu indikator mengalami multikolinearitas dengan dilakukan dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF), disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

	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

Sumber : Data diolah 2024

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

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Modal*)

Hasil Pengujian R-Square

Uji R Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten oksogen terhadap variabel laten endogen yang memiliki pengaruh substantif. Hasil proses PLS Algorithm untuk nilai R Square dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11. Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.727	0.721

Sumber : Data diolah 2024

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

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji signifikan weight, dapat menjawab hipotesis dari T-Statistik atau P-Value dapat diterima atau ditolak. Jika T-Statistik > 1.96 atau nilai P-value <1,96 atau nilai P-Value >0.05, maka hipotesis ditolak.

Tabel 12. 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

Sumber : Data diolah 2024

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 Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [12] bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan kerjanya. Yang mana membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya dukungan internal maupun eksternal dari perusahaan maka karyawan akan terdorong untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

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). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang telah dilakukan oleh C. Carolin dan D. R. Rahadi[3], H. Faiha, P. Fannya dan D.H. Putra[10], D.S.P Mariani dan V. Firdaus[14] yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa jika motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan dapat terus meningkat. Namun, penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh S. Okky, B. Batubara dan S. Sari[15] yang menyebutkan bahwa, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini, membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [17] bahwa disiplin kerja merupakan mematuhi, menaati dan menghargai peraturan perusahaan yang menghasilkan kinerja, mutu, kualitas kerja yang baik. Yang berarti bahwa dengan adanya peraturan yang ditetapkan di perusahaan akan dijadikan sebagai acuan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang diberlakukan, dan peraturan yang diberikan oleh PT. Kebun Sayur Surabaya sudah berjalan dengan baik yang menghasilkan karyawan menaati segala peraturan dan berdampak terhadap kerjanya, hal tersebut dibuktikan dari jawaban pernyataan kuesioner yang disebar yang memperoleh skor mayoritas empat dan lima untuk kepatuhan disiplin kerja terhadap kinerja para 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh B. J. Onsardi[5], Gito Septa putra dan Jhon Fernos[4], F. T. Wanta, I. Trang dan R. N. Taroreh[16] yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond, L.S Dian, D. P. Anggita, I. Mohammad Gita dan S. Jontro[17] yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [19] bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa puas dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan perkerjaan. Di lingkungan PT. Kebun sayur surabaya memiliki lingkungan kerja yang sangat nyaman dan aman mulai dari fasilitas, sarana dan prasana, tata letak peralatan perkebunan yang tertata rapi dan dengan kualitas yang baik yang diberikan untuk karyawannya hingga lingkungan kerja yang suportif dan hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin membaik.

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. Hal tersebut didukung dengan jawaban responden yang setuju bahwa tata letak peralatan ditempat kerja memungkinkan untuk bergerak secara leluasa, serta hubungan karyawan yang sangat suportif dan mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I. Malikhah, D. Yulis Wulandari, dan Yolanda Nst[8], Orien Mulya Dwi Pramesti, Vera Firdaus, Dewi Andriani[6], K. Yuliantari dan I. Prasasti[7], Y. Soejarminto dan R. Hidayat[20] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh I. Novitasari dan N. Setiawan[21] yang menyatakn bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

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 kerjanya 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan program studi Manajemen.

REFERENSI

- [1] 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>
- [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.
- [11] E. Prasetyo, 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.
- [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. Prahawan, and V. Maria, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada 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>
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.