

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Rasmianti, Imran Ukkas, Hapid

Jurusan manajemen universitas muhammadiyah palopo

e- mail : [rasmiantibasir@gmail.com](mailto:rasmiantibasir@gmail.com) , [imranukkas@stiem.ac.id](mailto:imranukkas@stiem.ac.id) , [hapid@umpalopo.co.id](mailto:hapid@umpalopo.co.id)

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 76 karyawan PAM tirta mangkaluku kota palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data dikumpulkan, data analisis menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 22. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t, lingkungan kerja (X1) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X2) terbukti dapat berperpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja (X3) terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun melalui uji F (simultan) semua variabel independen dalam penelitian ini secara sama-sama berpenagaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline which have a significant effect on employee performance at Tirta Mangkaluku Drinking Water Company, Palopo City. The research method used is a quantitative method using primary data, the data collection method using a questionnaire survey to 76 employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The analysis in this study used the analysis in this study using multiple linear regression analysis, after the data was collected, the data were analyzed using the SPSS program (statistical product and service solution) version 22. The results of research with multiple linear regression analysis through the t test, work environment (X1) is proven to have no effect on employee performance, work motivation (X2) is proven to have an effect on employee performance, work discipline (X3) is proven to affect employee performance, but through the test F (simultaneous) all independent variables in this study have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.*



*keywords: work environment, work motivation, work discipline, and work discipline.*



## 1. Pendahuluan

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Untuk mencapai organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi serta disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja motivasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali



aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Apabila pada dasarnya perusahaan ingin meraih tenaga kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi agar setiap karyawan rela memberikan tenaga dan 3 pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan

Faktor berikutnya disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga tenaga kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif pada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan Perumda (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo, terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan indisipliner yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan. Diantaranya masih



banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, karyawan sering mengobrol pada jam kerja, banyaknya karyawan yang tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari jumat, dan masih adanya karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya.

Melalui wawancara diketahui masalah pelanggaran disiplin dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Murdiyanto 2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017); Farizki dan



Wahyuati (2017), yang berarti semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan *research gap* yang dilakukan (Hanafi dan Yohana 2017); (Pawirosumarto *et al.*, 2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja, kurangnya motivasi kerja karyawan, dapat menjadi pengaruh pada kinerja karyawan. Istilah motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) sangat populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi kerja yang tinggi. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaikbaiknya.

Menurut Papatungan (2013), motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum ( Pam ) Tirta Mangkaluku Kota Palopo “

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam perusahaan maupun dalam organisasi dalam menyelesaikan suatu kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi, lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitarnya para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan oleh para karyawan.

Menurut (Sulis, 2018) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan



baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh murdiyanto (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017), yang berarti semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan GAP yang dilakukan parwirosumarto et al., (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yaitu cara bagaimana mendorong karyawan dalam bekerja, serta memiliki keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan diri orang dalam bertindak, biasanya orang bertindak dikarenakan suatu alasan – alasan tertentu untuk mencapai tujuannya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran – sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.



Menurut Heruwanto et al., (2019), Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu keadaan yang dapat mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya memiliki semangat dalam bekerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jadi berdasar research GAP yang dilakukan oleh Dhermawan, A. A. A. N. B (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Nurtjahjono (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, serta sebuah ketulusan dan ikhlas, atau atau paksaan untuk mematuhi dan melaksanaja tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta peraturan dalam perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. kecendrungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh prilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal.

Kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata- tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan (Pramadita & Surya, 2015)



Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim dalam kerja di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan research GAP yang dilakukan oleh Hetami (2009) penelitian yang mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala 2013).

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan- tujuan, sasaran- sasaran serta target- target organisasional yaitu manajer dan karyawan baik, sebagai individual maupun kelompok. Pekerjaan manajer adalah menetapkan tujuan dan strategi serta melakukan arahan, dan koordinasi untuk mencapainya.



## 2. Metode

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum (PAM) Tirta Magkaluku Kota Palopo. Dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Sugiyono (2010) yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

A = nilai konstanta

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi kerja

X3 = disiplin kerja

b1, b2, b3 = koefisien regresi

e = standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tapi ikut mempengaruhi.



### 3. Hasil dan pembahasan

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.202	1.360		3.825	.000
Lingkungan Kerja	.083	.077	.092	1.076	.286
Motivasi Kerja	.253	.111	.294	2.269	.026
Disiplin kerja	.460	.097	.541	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,202 + 0,082X_1 + 0,253X_2 + 0,460X_3 \text{ dimana :}$$

- Konstanta (a) sebesar 5,202 = variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai konstanta lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 5,202 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,082 = besarnya koefisien variabel



lingkungan kerja karyawan berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,082.

- c. Motivasi kerja (X2) sebesar 0,253 = besar koefisien variabel motivasi kerja yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,253.
- d. Disiplin kerja (X3) sebesar 0,460 = besar koefisien variabel disiplin kerja berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,460.

Standar error sebesar 1,360 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,360 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0,460.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Dari hasil tabel 4.13 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $1,076 < 1,666$  dan nilai signifikan sebesar  $0,286 < 5\%$ , sehingga H1 ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat



dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas- tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ambarwati (2015) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Dari hasil tabel 4.13 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel motivasi kerja sebesar  $2,269 > 1,666$  dan nilai signifikan sebesar  $0,026 < 5\%$ , sehingga H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik lxxi mungkin, mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permana (2014) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.**

Dari hasil tabel 4.15 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel disiplin kerja sebesar  $4,747 > 1,666$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 5\%$ , sehingga H3 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja



karyawan di PAM Tirta Mangkalu Palopo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Kesimpulan**

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,082 dan nilai t hitung sebesar 1,076 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,286 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,253 dan nilai t hitung sebesar 2,269 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,026 tersebut lebih kecil



dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,460 dan nilai  $t$  hitung 4,747 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan :

- a. Saran untuk perusahaan
  - 1) Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan Air Minum Tirta Magkaluku Kota Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja pada perusahaan agar kinerja karyawan meningkat lagi.
  - 2) Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, penulis menemukan dari hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



3) Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, penulis menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR RUJUKAN

- Adietya Arie Hetami, 2008. Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero Asuransi. Universitas Mulawaman Samarinda, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol 6 No. 2 September – ISSN 1426435*.
- Adi , sri widodo, 2013. Analisis kesalahan pemecahan masalah divergen tipe membuktikan pada mahasiswa matematika. *Jurnal pendidikan dan pengajaran, vol 2 : hal 106 – 113*.
- Ahmadi, MR., Ismail, H. N., dan Abdullah, M.K.K, 2013. Goals of reciprocal Teaching Strategy instruction. *The international journal of language learning and applied linguistics world (JLLALW), (Online), 2 (1): 18-27*,  
([http://www.languagelearningworld.org/goals\\_of\\_receprocal\\_teaching\\_strategy.pdf](http://www.languagelearningworld.org/goals_of_receprocal_teaching_strategy.pdf)) diakses tanggal 28 januari 2013.
- Apfia ferawati, 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada, *Jurnal Universitas Kristen Vertra. Vol 5, No.1*
- Binangkit, A. Bagas, Sugeng Rahardjo, S.E., M.Si., AK. 2014. Pengaruh struktur modal terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia, *Actual/Edisi Febuari, Vol 2, Hal 24 – 26*.
- Can, A., & Yasri, (2016). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisas terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, 4(1), 1 – 26*.
- Citraningtyas, N., & djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Study pada karywan Hotel Megaland Solo). Dipenegoro *journal of management*, hal 1 – 11.
- Dhermawan, A. A. N. B 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provensi Bali. Bali: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 6(2)*
- Edi, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta



- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, vol.6, hal 5.
- Ferry, M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178– 185.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1),
- Hasibuan, Z. H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Hetami, Adietya, A. 2009. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Smp Negeri 3 Surakarta). *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan cetakan ke 13. Pt Remaja Rosdakarya Offset. Bandung*
- Mega Arum Yunanda 2011 dan Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro 2011 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta
- Murdiyanto. 2012. Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah.



Semarang : Falkultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang  
*jurnal manajemen. Vol. 09, hal 12- 28.*

Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya . IN MEDIA – Anggota IKAPI :  
Jakarta

Murdiyanto. 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.  
Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang  
Jurnal Manajemen. Vol 09, Hal 12- 28

Ningrum, Nadiya Lifa dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang).  
Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 11 No. 1.

Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan  
Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada  
Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).  
*Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 41(1), 16– 24.*

Nurtjahjono 2014, Pegaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjs  
Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Kramik Industries, AGORA Vo.  
3, No. 2.

Pramadita, A., & Surya, I. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero)  
Distribusi Di Denpasar Bali. *E- Jurnal Manajemen Universitas  
Udayana, 4(8), 2301– 2317.*

Pawirosumarto, et al 2017. Factors Affecting Employee Performance of  
PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and  
Management Vol. 59 Issue 4, 602- 614.*

Sari, T. I. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan  
Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).*

—————.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan  
Dari Teori ke Praktik.* Rajawali Pres: Jakarta

—————.2013. *Manajemen sdm untuk perusahaan .* PT. Raja Grafindo  
Persada: Jakarta

Siagian. P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi



Aksara Bandung.

—— 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang*

Sunyoto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 40 No. 2 November 2013 *Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id*

—— 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi, EKSIS: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.5 No.1, Mei 2013

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Afabeta

Sulis, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *10(2)*, 1– 15.

Wirawan.2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Zahari, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41– 58



