

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang

Alia Utami<sup>1</sup>, Luis Marnisah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Indo Global Mandiri, [2022502001@students.uigm.ac.id](mailto:2022502001@students.uigm.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Indo Global Mandiri, [luismarnisah@uigm.ac.id](mailto:luismarnisah@uigm.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan pada PT Union Mega Auto Palembang. Pengolahan data menggunakan analisis SPSS 23. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $4.079 > t$  table  $1.669$ , motivasi terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $2.180 > t$  table  $1.669$ , dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $2.862 > t$  table  $1.669$  dan Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan  $F$  hitung  $60.981 > F$  table  $1.669$ , benang merah penelitian bahwa penelitian lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja kurang diperhatikan dalam mengelolanya, diperlukannya motivasi agar para pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan perlu adanya tingkat disiplin kerja karyawan agar mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK).

### ABSTRACT

*The purpose of the study specifically to determine the influence of variables Work Environment, Work Discipline, Work Motivation on Employee Performance of PT Union Mega Auto partially or simultaneously. The research method uses questionnaire techniques, interviews and documentation. The sample of this study was 100 employees at PT Union Mega Auto Palembang. Data processing using SPSS 23 analysis. Data testing using the t test, that the study affects employee performance with a calculated t of  $4.079 > t$  table  $1.669$ , motivation on performance with a calculated t of  $2.180 > t$  table  $1.669$ , and work discipline on performance with a calculated t of  $2.862 > t$  table  $1.669$  and Work environment, motivation and work discipline with F count  $60.981 > F$  table  $1.669$ , the common thread of the study that research on the work environment, motivation and work discipline is less considered in managing it, motivation is needed so that employees can carry out their duties well and there needs to be a level of employee work discipline in order to achieve maximum work productivity.*

**Keywords :** Work Environment, Work Motivation, Work Discipline on Employee Performance.

### A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan, maka hasil yang dicapai akan bernilai kurang memuaskan. Bisa menyebabkan ketidakmampuan mencapai target dan tujuan Unit Pelaksana Teknis. Ketika menjalankan tugas mereka setiap hari, penting bagi pegawai untuk menjaga kedisiplinan. Orang-orang yang memiliki disiplin yang tinggi dalam

pekerjaan akan tetap efektif dalam menjalankan tugas meskipun tidak diawasi oleh atasan (Riwukore dkk, 2022).

Bagian sumber daya manusia di PT Union Mega Auto terdapat masalah dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja, masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu Tata ruangan yang tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, Minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak luasnya karyawan dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak posisi ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam pengelolaannya membuat ruangan kerja menjadi sumpek dan sempit. Kemudian masalah lainnya adalah kurangnya disiplin karyawan yang salah satu faktornya adalah karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti karyawan datang terlambat sehingga pada saat bekerja karyawan selalu tergesa-gesa dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Akibat dari masalah ini terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan seperti karyawan tidak selalu memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Maka dari itu untuk mengetahui lebih lanjut berdasarkan fenomena dan alasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Union Mega Auto Palembang”

Variabel lingkungan kerja pada penelitian (Yopi Risma dkk, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sendy Alvian & Dian Ayu (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Farid Wahyudi dkk, 2023) menyatakan sebaliknya, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja pada penelitian (Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat, 2023), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut (Sendy dkk, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yopi Risma dkk, 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja pada penelitian (Hari Apriyansyah dkk, 2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Farid Wahyudi dkk (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (diah dkk, 2024), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak banyak berpengaruh pada kinerja karyawan. Wandy Halim (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak banyak berpengaruh pada kinerja karyawan. Riana Agustin & Murti Wijayanti (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak banyak berpengaruh pada kinerja karyawan.

### Research Gap

No	Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Lingkungan Kerja	a. Signifikan Positif b. Tidak Signifikan	a. Farid Wahyudi dkk (2023), Wandy Halim (2024), Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat (2023), Riana Agustin & Murti Wijayanti (2023), Hari Apriyansyah dkk (2023), Jodie Fajatullah dkk (2023), Julia Amelinda dkk (2024), Atik Budi dkk (2024) b. Yopi Risma dkk (2021), Sendy Alvian

			& Dian Ayu (2023), Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi (2023)
2	Motivasi Kerja	a. Signifikan Positif b. Tidak Signifikan	a. Yos Soejarminto & Rahmat hidayat (2023), Farid Wahyudi dkk (2023), Wandy Halim (2024), Riana Agustin & Murti Wijayanti (2023), M. Hafis Erlangga dkk (2022), Jefirstson Richset Riwukore & Fellyanus Habaora (2022) b. Sendy dkk, (2023), Yopi Risma dkk (2021), Gheofani Oky Rahmansyah & Nur Cahyadi (2023), Dian Ayu (2023)
3	Disiplin Kerja	a. Signifikan Positif b. Tidak Signifikan	a. Hari Apriyansyah dkk, (2023), Farid Wahyudi dkk (2023), Wandy Halim (2024), Riana Agustin & Murti Wijayanti (2023), Julia Amelinda dkk (2024), Eni Yuliawati & Nopi Oktavianti (2024) b. diah dkk (2024), Sendy dkk, (2023)

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengevaluasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis secara menyeluruh pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

## B. KAJIAN TEORI

### Manajemen

Secara etimologi (bahasa), kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

- a. Kata manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno "management" yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia "meneggiare" yang artinya mengendalikan (Aditama, 2020).
- b. Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
- c. Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. (Hasibuan 2020)
- d. Pettinger (2020), manajemen merupakan proses menyelesaikan sesuatu melalui orang - orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif. Yang dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen didalam organisasi dan organisasi yang beroperasi di lingkungan sekitar.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sdm ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan,



pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya

- a. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli : menurut (Marwansyah, 2014:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.
- b. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”
- c. Selain itu menurut (Edy Sutrisno, 2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut (Hasibuan, 2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Stone dkk (2020), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif.
- d. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan evaluasi terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan analisis jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, serta pengelolaan hubungan kerja. Semua ini dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan berkelanjutan
- e. Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola tenaga kerja serta membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Tujuan utamanya adalah mencapai efisiensi dan efektivitas dalam operasional perusahaan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan bisnis, kesejahteraan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat secara menyeluruh.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam

suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun definisi Lingkungan Kerja menurut ahli :

- a. (Huwae & Andy, 2023) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai cara kerja maupun aturan - aturan kerja termasuk dalam kelompok atau dua orang atau lebih.
- b. Sedarmayanti yang dikutip oleh (Setia & Andy, 2022) menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja adalah alat – alat serta bahan yang berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan – aturan kerja seseorang maupun kelompok / lebih dari dua orang".
- c. (Hartono & Parameswari, 2021) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) secara gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*) , adapun definisi motivasi menurut ahli sebagai berikut :

- a. Susilo dkk (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
- b. Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu
- c. Selanjutnya menurut Chandra & Syardiansah, (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaaan paada peraturan



perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut ahli sebagai berikut :

- a. Khalisa, (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja ialah kesanggupan untuk bekerja secara konsisten dan tekun dengan mematuhi semua peraturan yang relevan dan tidak melanggarnya.
- b. Oktavia dkk, (2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan mengacu pada sikap atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang mematuhi norma-norma kerja yang relevan secara lisan atau tertulis.
- c. Andini, (2022) mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sifat dan kelakuan dalam menjalankan suatu dengan sifat disiplin dalam kerja sehingga hasil kerja benar, baik, sesuai harapan dan maksimal

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai prgawai sesuai tanggung jawab yang dibebakan dan diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut ahli sebagai berikut :

- a. Marsithah (2022), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya, yang kemudian diawasi oleh pihak-pihak tertentu. Pentingnya kinerja juga terletak pada integritas dan profesionalisme yang harus dimiliki oleh individu yang bersangkutan.
- b. Azizah (2021), Kinerja dapat diartikan sebagai keinginan seseorang iatau isekelompok iorang iuntuk imelakukan isuatu ikegiatan idan imenyelesaikannya isesuai idengan ikewajiban iyang idiberikan, idengan ihasil iyang isesuai idengan asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya
- c. Yogatama & Mudhawati ,(2022:2) Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh individu yang berbeda-beda untuk berkontribusi dan mencapai tujuan, visi dan misi pada suatu instansi.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Union Mega Auto yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.1, 9 Ulu, Kec. Plaju, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30252

Pelaksanaan penelitian selama 7 bulan yaitu Penyusunan proposal, Melakukan observasi secara langsung di tempat objek penelitian kepada seluruh karyawan PT Union Mega Auto, Melaksanakan penelitian pada subyek untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian dan Penyusunan laporan yang meliputi proses pengumpulan data. Dimulai pada bulan Agustus sampai dengan Februari tahun 2025.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2022:130) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Union Mega Auto yang berjumlah 100 orang.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Union Mega Auto yang jumlah populasi sebanyak 100 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua karyawan populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

Data primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha woodhouse untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke tempat usaha woodhouse untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada usaha tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

### **Metode Pengumpulan Data**

teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian itu sendiri adalah untuk memperoleh data. Sugiyono (2018:224)

Observasi, merupakan suatu pengamatan secara langsung ke objek penelitian yang bertujuan untuk memahami masalah dan fenomena yang ada didalam objek penelitian tersebut.

Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk



dijawabnya. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja karyawan dan tentang gambaran umum pada PT Union Mega Auto Palembang.

### Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam Tabel

**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitiar	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (KK)	kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh individu yang berbeda-beda untuk berkontribusi dan mencapai tujuan, visi dan misi pada suatu instansi.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Yulianto, 2020:9)	Skala Ordinal
2	Lingkungan Kerja (LK)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, lantai yang miring, sirkulasi udara yang baik dan lain-lain	1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Fasilitas kebutuhan kerja. 5. Sirkulasi udara. (Sedarmayanti, 2017)	Skala Ordinal
3	Motivasi Kerja (MK)	Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.	1. Tanggung jawab sebagai pegawai 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bekerja (Asmayanti dkk, 2023)	Skala Ordinal
4	Disiplin Kerja (DK)	disiplin kerja merupakan suatu sifat dan kelakuan dalam menjalankan suatu dengan sifat disiplin dalam kerja sehingga hasil kerja benar, baik, sesuai harapan dan maksimal	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat (Waskat ) 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan. (Hasibuan, 2020:43)	Skala Ordinal

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar  $0,000 < 0,5$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Mega Auto Palembang dapat diterima.

Bukti bahwa lingkungan kerja yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap karyawan adalah adanya penerimaan secara positif dari karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian terdahulu oleh Farid Wahyudi dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diteliti ada 3 yaitu variabel bebas terdiri dari Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu oleh Yopi Risma dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 3 yaitu variabel bebas dari Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

Pada penelitian ini variabel memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar  $0,000 < 0,5$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (MK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Union Mega Auto Palembang dapat diterima.

Bukti bahwa motivasi kerja yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap karyawan adalah adanya penerimaan secara positif dari karyawan. Selain itu dengan motivasi kerja akan membantu pimpinan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan setiap pegawainya. Melalui motivasi kerja dapat diketahui pemanfaatan waktu kerja, kesetiaan dan semangat kerja serta dapat melakukan tindakan preventif terhadap setiap segala penyimpangan dan melakukan tindakan korektif untuk kesalahan yang telah terjadi. Motivasi kerja juga sebagai dasar penilaian terhadap kinerja pimpinan atas pengambilan keputusan yang dilakukannya. Karena setiap keputusan pimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Juhaini Alie dkk (2022) yang berjudul pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 4 yaitu 3 variabel bebas terdiri dari iklim organisasi, kepemimpinan dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. Hasil penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.

Sedangkan penelitian terdahulu oleh Riana Agustin & Murti Wljayanti (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Perdagangan Republik Indonesia. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 3 yaitu variabel bebas dari Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi, dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja



memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

Pada penelitian ini variabel yang enelitian ini memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar  $0,000 < 0,5$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Union Mega Auto Palembang dapat diterima.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Hari Apriansyah dkk (2023) yang berjudul pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 4 yaitu 3 variabel bebas terdiri dari iklim organisasi, kepemimpinan dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan penelitian terdahulu oleh Julia Amelinda dkk (2024) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Pada penelitian ini variabel yang diteliti ada 2 yaitu variabel bebas dari Disiplin Kerja dan Motivasi, dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Pada penelitian ini variabel yang penelitian ini memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil output koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,810 berarti berada pada rentang 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja Karyawan (KK) sangat kuat.

Hasil determinasi diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,656 atau 65,6%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK) Motivasi

Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,656 sisanya (100%-65,5%) =34,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja (LK) Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja Karyawan (KK) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja Karyawan (KK) pada PT Union Mega Auto Palembang.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat masalah dalam lingkungan kerja masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu tata ruang yang tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak luasnya karyawan dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak posisi ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam mengelolanya membuat ruangan kerja menjadi sumpek dan sempit
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, motivasi yang memadai diperlukan agar para pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan sangat baik.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Faktor disiplin mengacu pada perilaku patuh dan taat terhadap aturan yang disampaikan baik secara lisan maupun tertulis oleh kelompok atau organisasi.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Union Mega Auto secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penerimaan positif dari pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Walaupun Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pimpinan hendaknya selalu melakukan kajian ulang terhadap lingkungan kerja yang saat ini sedang berlangsung untuk lebih meningkatkan kinerja dengan melakukan rapat bersama seluruh pegawai untuk menganalisa tentang lingkungan kerja di PT Union Mega Auto Palembang. Dengan membahas perihal tentang ruangan kantor dan lingkungan kerja sekitar kantor sehingga para karyawan bisa terasa nyaman dan aman dalam bekerja.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, PT Union Mega Auto Palembang diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Alie, J., Richset Riwukore, J., Smarthene, G., & Hawaii, R. (2022). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2452–2464.
- Alvian, S., & Dewi, D. A. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828.
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovations*, 2(1), 1199–1208.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Fitri, Y. risma, Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Semen padang. *Jurnal Matua*, 3(2), 6.
- Hafis Erlangga, M., Alie, J., & Yustini, T. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang*. 7(7), 11.
- Halim, W., Riady, M., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 7163–7173.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65–74.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 3(1), 328–338.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60.