



**PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV UTAMA BERKAH KECAMATAN
BUAY MADANG TIMUR**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV UTAMA
BERKAH SUBDISTRICT BUAY MADANG TIMUR EAST***

Arga Wahyu Fitri Ansyah¹, Fatimah², Randy Hidayat³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : argapmp2019@gmail.com

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : fatimahma@yahoo.co.id

³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : Randy@um-palembang.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 03-05-2024

Revised : 05-05-2024

Accepted : 07-05-2024

Published : 09-05-2024

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of CV Utama Berkah Buay Madang Timur District. This study included Associative research. The population of this study was 110 employees of CV Utama Berkah. The sample was determined by 54 people who were taken by Simple Random Sampling. The data used is primary data as the main data, and secondary data. The analysis techniques used are Multiple Linear Regression, hypothesis tests (F and t), and coefficients of determination. The results of the hypothesis test show 1) there is a significant influence of variables of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees CV Utama Berkah, This result is evidenced by the results of the F test count $39.661 > F$ table 2.20 and significant by $0.000 < 0.10$. 2) There is a significant influence of work motivation variables on the performance of CV Utama Berkah employees, This result is evidenced by the results of the t-test count of $6.822 > t$ table 1.675 and sig of $0.000 < 0.10$. 3) There is a significant influence of work environment variables on the performance of CV Utama Berkah employees, This result is evidenced by the results of the t-test count of $4.510 > t$ table 1.675 and significant of $0.000 < 0.10$. 4) There is a significant influence of work discipline variables on the performance of CV Utama Berkah employees, these results Evidenced by the results of the t-test count of $5.872 > t$ table 1.675 and significant of $0.000 < 0.10$.

Keywords: *Performance, Motivation, Environment, Discipline*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 110 orang karyawan CV Utama Berkah. Sampel ditentukan sejumlah 54 orang yang di ambil secara *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer sebagai data utama, dan data sekunder. Teknik



analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t),serta koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung $39,661 > F$ tabel 2,20 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. 2) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $6,822 > t$ tabel 1,675 dan sig sebesar $0,000 < 0,10$. 3) Ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $4,510 > t$ tabel 1,675 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$. 4) Ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $5,872 > t$ tabel 1,675 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,10$.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Lingkungan, Disiplin

PENDAHULUAN

kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir 2019:182) Faktor pertama yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Sutrisno (2017:109). menyatakan Motivasi kerja merupakan Faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja adalah dasar bagi suatu organisasi yang tidak merupakan adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. misalnya dengan adanya air conditioner (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan. Disiplin kerja hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan.

CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi/gabah menjadi beras. Perusahaan ini menghasilkan 2 jenis beras yaitu cap merpati putih dan cap ayam putih, beras yang di hasilkan dari CV Utama Berkah di pasarkan ke beberapa daerah yaitu OKU Timur, Palembang. Lubuk Linggau, Riau dan Lampung. Jumlah karyawan di CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur saat ini berjumlah 110 karyawan.



laporan tahunan pada CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur menunjukkan bahwa capaian rata-rata keseluruhan produksi beras mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 hasil produksi beras cap Merpati Putih dan cap ayam putih CV Utama Berkah mencapai 96,4% dan 95,92%, ditahun 2021 produksi beras cap Merpati Putih dan cap ayam putih mencapai 94,32 dan 93,12% dan pada tahun 2022, hasil produksi beras cap Merpati Putih dan cap ayam putih mencapai 93,36% dan 91,16%. Dilihat dari presentase hasil produksi beras cap Merpati Putih dan Ayam Putih menunjukkan kecenderungan penurunan produksi beras yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong rendah sehingga target tidak tercapai sesuai dengan kebijakan perusahaan. dalam hal kualitas, menjadi permasalahan bagi perusahaan, yang ditandai dengan adanya kurang ketelitian karyawan dalam membedakan sortiran sesuai standar beras, sehingga beras tidak memenuhi standar bentuk. Sortiran standar beras ini sangat penting karena jika tidak sesuai dengan standar perusahaan maka akan mempengaruhi kualitas beras yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil prariset terhadap 30 orang karyawan, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur masih kurang. menurut beberapa karyawan menyatakan, biasanya ada bonus yang diberikan oleh perusahaan, namun beberapa tahun terakhir ini bonus ditiadakan. Bonus diberikan kepada seluruh karyawan CV Utama Berkah pada saat pemberian upah/gaji. Akan tetapi dalam hal ini perusahaan pada saat memberikan upah/gaji tidak memberikan bonus kepada karyawannya. Dan beberapa karyawan mengaku bahwa mereka merasa hasil kerjanya tidak diakui oleh atasan, sehingga membuat dia tidak termotivasi dan menjadi kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil prariset terhadap 30 orang karyawan, diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur masih kurang. Menurut beberapa karyawan menyatakan, suhu udara yang ada di dalam ruangan pengap dan panas, ruangan kerja kurang luas membuat mereka kurang leluasa melakukan pekerjaan. masih ada karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terdapat kerja sama tim yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak saling koordinasi mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil prariset terhadap 30 orang karyawan, diketahui bahwa disiplin kerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur masih kurang. Masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat masuk jam kerja kurang diberikan sanksi hukuman oleh pimpinan, sehingga tidak membuat efek jera pada karyawan perusahaan. Menurut beberapa karyawan menyatakan masih dijumpai beberapa karyawan yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Hal ini dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah



Kecamatan Buay Madang Timur. Serta manfaatnya sebagai kajian referensi bagi CV Utama Berkah guna meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur yang berjumlah 110 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 54 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, dan data sekunder mencakup data laporan tahunan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. Analisis data menggunakan data kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai r hitung diwakili oleh nilai *Pearson Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 25. Uji validitas ini meliputi 16 pernyataan pada keseluruhan variabel penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $N=30$ dengan taraf signifikansi 10% adalah $r_{tabel} 0,3061$. Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r_{tabel} 0,3061$, artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$. Maka tiap indikator dalam variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah. Proses pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25. Berikut disajikan proses pengujian untuk masing-masing teknik analisis yang digunakan :

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 1.**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.598	.177		3.382	.001
	X1	.285	.042	.542	6.822	.000
	X2	.206	.046	.360	4.510	.000
	X3	.264	.045	.454	5.872	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut : $Y = 0,598 + 0,285 X1 + 0,206 X2 + 0,264 X3$

Nilai konstanta sebesar 0,598 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 0,598.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,285 (positif), menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,206 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,264 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PHD Palembang, lebih besar dibandingkan kompensasi, oleh sebab itu motivasi kerja dianggap sebagai variabel yang paling berdampak terhadap kenaikan ataupun penurunan kinerja karyawan.



Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 2.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.833	3	2.278	39.661	.000 ^b
	Residual	2.871	50	.057		
	Total	9.704	53			

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 39,661 > Ftabel 2,20, dengan tingkat sig. $F_{0,000} < 0,1$ (signifikan), maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3.

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.598	.177		3.382	.001
	X1	.285	.042	.542	6.822	.000
	X2	.206	.046	.360	4.510	.000
	X3	.264	.045	.454	5.872	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Nilai thitung untuk motivasi kerja sebesar 6.822 > ttabel 1,675, dengan tingkat sig. $t_{0,000} < 0,1$ (signifikan), maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah.

Nilai thitung untuk Lingkungan kerja sebesar 4,510 > ttabel 1,675, dengan tingkat sig. $t_{0,000} < 0,1$ (signifikan), maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah.



Nilai thitung untuk disiplin kerja sebesar 5,872 > ttabel 1,675, dengan tingkat sig.t0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho4 ditolak dan Ha4 diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.686	.23963

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,686 atau 68,6%, artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah, sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi liner berganda menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. Artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F yang diperoleh dari Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 68,6% terhadap CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dody Nata Irawan (2019) hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Toha rianto dan Euis Lisnawati (2021) hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX)



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel hal ini diperkuat oleh nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. Motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dody Nata Irawan (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Toha rianto dan Euis Lisnawati (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX).

Berdasarkan fenomena mengenai motivasi kerja karyawan CV Utama Berkah, serta kesesuaiannya dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun berdasarkan frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa ada empat pernyataan yang memiliki tingkat ketidaksetujuan terbanyak yang mendukung adanya masalah mengenai motivasi kerja. Karyawan tidak diberikan bonus diluar gaji atas pencapaian kerjanya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, karena bonus yang tidak diberikan maka menimbulkan perasaan kurang puas dalam bekerja, sehingga karyawan akan cenderung menjadi malas dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerjanya di perusahaan. Pimpinan tidak memberikan apresiasi/pujian bila karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun karena tidak diberi apresiasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel hal ini diperkuat oleh nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dody Nata Irawan (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.



Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Toha rianto dan Euis Lisnawati (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX).

Berdasarkan fenomena mengenai lingkungan kerja di CV Utama Berkah, serta kesesuaiannya dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun berdasarkan frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa ada empat pernyataan yang memiliki tingkat ketidaksetujuan terbanyak yang mendukung adanya masalah mengenai disiplin kerja, yaitu kondisi udara ruangan kerja kurang memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, karena karyawan tidak nyaman dan tidak leluasa dalam melakukan kerjanya.

hubungan antar Karyawan di perusahaan ini tidak berjalan dengan harmonis. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, karena karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terdapat kerja sama tim yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak saling koordinasi mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel hal ini diperkuat oleh nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. disiplin kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dody Nata Irawan (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Servina Siregar, Sjahril Effendy (2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN Rantauprapat.

Berdasarkan fenomena mengenai disiplin kerja di CV Utama Berkah, serta kesesuaiannya dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja



karyawan. Adapun berdasarkan frekuensi jawaban responden, diketahui bahwa ada empat pernyataan yang memiliki tingkat ketidaksetujuan terbanyak yang mendukung adanya masalah mengenai disiplin kerja, yaitu karyawan tidak memahami sanksi hukuman didalam perusahaan. Kurangnya pemahaman sanksi hukuman ini membuat sebagian besar karyawan menganggap sebagai kebiasaan. Kebiasaan ini berdampak terhadap usaha pencapaian kinerja karyawan. beberapa karyawan yang mempunyai kinerja rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi tegas. Hal ini dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga membuat kinerja menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Emba-Economics Management, Bussiness, Accounting, I* (1) 183-196
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61-74.
- Danang, Sunyoto. (2018). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : *Center for Academic Publishing Service (CAPS)*
- Edi Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta : Prenada Media G
- Eni, Mahmuda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Hasan, M. Iqbal. (2018). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Cetakan Kedua



Puluh Tiga. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Mas Agung.group

Kasmir. (2019). M anajemen sumber daya manusia teori dan Praktik. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi : Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.

Rianto, T., & Lisnawati, E. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 59-68.

Sedarmayanti.(2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju

Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.

Sitorus, Maruli Tua. (2020) Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono.(2022) Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatifdan R&D. CV.Alfabeta.

Taruh, Ferdinatus (2020). Motivasi Kerja. Yogyakarta : CV. Budi Utama.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.