

PENGARUH WORK MOTIVATION WORK DISCIPLINE DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SPBU 54 611 20 BUNDER GRESIK

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SPBU 54 611 20 BUNDER GRESIK

Widyasti Pangestika¹, Titin², Muhammad Chusnul Khitam³

¹Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
lamongan
widyastip08@gmail.com

Website:
www.unisla.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh *Work Motivation*, *Work Discipline*, dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan di SPBU 54 611 20 Bunder Gresik. Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil analisis penelitian menggunakan SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut: variabel *Work Motivation*, *Work Discipline* dan *Work Environment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di SPBU 5461120. Variabel *Work Motivation*, *Work Discipline* dan *Work Environment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di SPBU 5461120. Hasil analisis regresi linier berganda, Dilihat berdasarkan Koefisien Beta (β) untuk pengaruh *Work Environment* (X_3) diperoleh koefisien beta yang paling besar dari hasil analisis regresi linier. Dengan demikian ditarik kesimpulan kalau variabel yang paling dominant adalah *Work Environment*.

Kata Kunci:

Work motivation, work discipline, work environment dan kinerja karyawan

Keywords :

Work motivation, work discipline, work environment and employee performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at SPBU 54 611 20 Bunder Gresik. The method used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, multiple correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The results of research analysis using SPSS 25, obtained the following results: Work Motivation,

Work Discipline and Work Environment variables have a partially significant effect on employee performance (Y) at SPBU 5461120. Work Motivation, Work Discipline and Work Environment variables have a significant effect simultaneously on employee performance (Y) at gas stations 5461120. The results of multiple linear regression analysis, Seen based on the Beta Coefficient (β) for the effect of Work Environment (X3) obtained the greatest beta coefficient from the results of linear regression analysis. Thus, it can be concluded that the most dominant variable is Work Environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan dan juga mempengaruhi persaingan yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Masram et al (2016:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah yang terjadi dalam lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan selalu berhubungan dengan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Mahmudah Enny Widyaningrum (2019:17), motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam setiap usaha yang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Karena setiap individu dalam memperoleh kebutuhan dan keinginannya didorong untuk berperilaku dan melakukan tindakan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Irham Fahmi (2016: 65), disiplin adalah tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan bersedia menerima hukuman atau sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang

terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Mahmudah Enny Widyaningrum (2019: 56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kerja karyawan agar karyawan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas yang dapat menunjang berjalannya pekerjaan seorang karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh *Work Motivation*, *Work Discipline*, dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU 54 611 20 Bunder Gresik”**.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif adalah metode penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU 5461120 yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan SPBU 5461120 yang berjumlah 50 orang. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
X ₁	X _{1.1}	0.865	0.2353	Valid
	X _{1.2}	0.820	0.2353	Valid
	X _{1.3}	0.730	0.2353	Valid
	X _{1.4}	0.900	0.2353	Valid
X ₂	X _{2.1}	0.867	0.2353	Valid
	X _{2.2}	0.827	0.2353	Valid
	X _{2.3}	0.875	0.2353	Valid
	X _{2.4}	0.882	0.2353	Valid
X ₃	X _{3.1}	0.779	0.2353	Valid
	X _{3.2}	0.673	0.2353	Valid
	X _{3.3}	0.731	0.2353	Valid
	X _{3.4}	0.838	0.2353	Valid
	X _{3.5}	0.778	0.2353	Valid
Y ₁	Y _{1.1}	0.890	0.2353	Valid
	Y _{1.2}	0.779	0.2353	Valid
	Y _{1.3}	0.717	0.2353	Valid
	Y _{1.4}	0.921	0.2353	Valid

Sumber data: diolah oleh penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa semua indikator pada variabel Independent dan Dependent memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2353). Disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid untuk digunakan sebagai pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

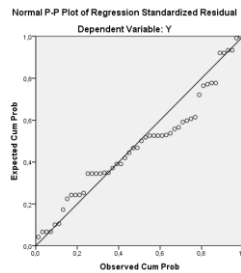
Variabel	Alpha Cronbach's	Standart Reliabilitas	Keterangan
Work Motivation (X ₁)	0.851	0.60	Reliabel
Work Discipline (X ₂)	0.880	0.60	Reliabel
Work Environment (X ₃)	0.812	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.849	0.60	Reliabel

Sumber data: diolah oleh penulis 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Probability Plot

Dari gambar Normal Probability Plot terlihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain menggunakan polt probabilitas, juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Jika hasil Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,81906837
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,162
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,144

Sumber data: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan Kolmogrov Semirnov Unstandardized Residual yang nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu 1,147 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

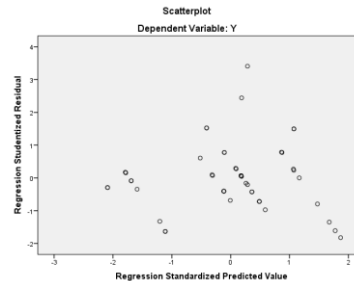
Tabel 4. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work Motivation (X ₁)	,426	2,350
Work Discipline (X ₂)	,421	2,378
Work Environment (X ₃)	,458	2,185

Sumber data: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa nilai VIF adalah $2,378 < 10$, dan nilai tolerance adalah $0,458 > 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini adalah bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gamabr 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar diatas, dapat dilihat bahwa data masih terdistribusi secara acak, tidak menunjukkan pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,726	1,073		1,608	,115
	X1	,400	,086	,387	4,668	,000
	X2	,209	,089	,196	2,346	,023
	X3	,417	,073	,456	5,704	,000

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel X₁ dan X₃ adalah 0,000 dan nilai signifikan X₂ adalah 0,023 karena nilai signifikan kedua variabel di atas adalah kurang dari 0,05, sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 ^a	,865		,857	0,845	2,249

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Dari tabel diatas, hasil uji autokorelasi yang diperoleh (pada kolom Durbin-Watson) menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2,249, nilai tersebut dibulatkan

menjadi 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara data pengamatan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,726	1,073		1,608	,115
	X1	,400	,086	,387	4,668	,000
	X2	,209	,089	,196	2,346	,023
	X3	,417	,073	,456	5,704	,000

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,726 + 0,400X_1 + 0,209X_2 + 0,417X_3 + e$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan:

$\alpha = 1,726$ adalah intersep (Constanta) yang artinya jika variabel bebas dalam penelitian (X_1 , X_2 , dan X_3) pengaruhnya = 0, maka hasil yang diperoleh dari Kinerja karyawan adalah 1,726.

$\beta_1 =$ Artinya untuk variabel *work motivation* koefisien regresi (β_1) menunjukkan nilai sebesar 0,400 yang artinya jika variabel kinerja karyawan meningkat satu satuan maka akan mampu meningkatkan *work motivation* sebesar 0,400 sedangkan variabel bebas lainnya sama dengan nol.

$\beta_2 =$ Artinya untuk variabel *work discipline* koefisien regresi (β_2) menunjukkan nilai sebesar 0,209 yang artinya jika variabel kinerja karyawan bertambah satu satuan maka akan meningkatkan *work discipline* sebesar 0,209 sedangkan variabel bebas lainnya sama dengan nol.

$\beta_3 =$ Artinya untuk variabel *work environment* koefisien regresi (β_3) menunjukkan nilai sebesar 0,417 yang artinya jika variabel kinerja karyawan meningkat satu satuan maka akan mampu meningkatkan *work environment* sebesar 0,417 sedangkan variabel independen lainnya variabel sama dengan nol.

Dari koefisien tersebut, variabel independen di atas adalah positif. Artinya memiliki arah perubahan yang searah dengan variabel terikatnya. Selain itu, koefisien variabel *work environment* dengan koefisien sebesar 0,417 artinya *work*

environment memiliki nilai terbesar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel *work motivation* dan *work discipline*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah *work environment*.

5. Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.857	0,845	2,249

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas (*Work Motivation*, *Work Discipline* dan *Work Environmet*) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 0,930. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat dan positif.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.857	.845

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,865 atau 86,5% yang berarti kemampuan variabel Independen terhadap variabel Dependen sebesar 86,5%. Sedangkan sisanya sebesar 13,5% dijelaskan oleh variabel lain dari variabel penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,726	1,073		1,608	,115
	X1	,400	,086	,387	4,668	,000
	X2	,209	,089	,196	2,346	,023
	X3	,417	,073	,456	5,704	,000

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa :

- a. Dari hasil uji t untuk variabel *Work Motivation* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 4,668 serta t tabel sebesar 2,01063. Dari data tersebut diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,668 > 2,01063$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari hasil uji t untuk variabel *Work Discipline* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan t hitung sebesar 2,346 dan t tabel sebesar 2,01063. Dari data tersebut diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,346 > 2,01063$). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Work Discipline* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil uji t untuk variabel *Work Environment* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 5,704 serta t tabel sebesar 2,01063. Dari data tersebut diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,704 > 2,01063$). maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 11. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,307	3	70,436	98,563	,000 ^b
	Residual	32,873	46	,715		
	Total	244,180	49			

Sumber data: Hasil Output SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F hitung sebesar 98,563 dan F tabel sebesar 2,80. Dari data tersebut nilai F hitung $>$ F tabel ($98,563 > 2,80$), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel X yaitu dari *Work Motivation*, *Work Discipline* dan *Work Environmet* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisa serta pembahasan yang telah disajikan diatas, maka bisa disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t (parsial) menampilkan variabel *Work Motivation* (X_1), *Work Discipline* (X_2) dan *Work Environmet* (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di SPBU 54 611 20.
2. Hasil uji F (simultan) menampilkan variabel *Work Motivation* (X_1), *Work Discipline* (X_2) dan *Work Environmet* (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di SPBU 54 611 20.
3. Hasil analisis regresi linier berganda, *Work Environmet* (X_3) yang lebih dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di SPBU 54 611 20. Dilihat berdasarkan Koefisien Beta (β) untuk pengaruh *Work Environmet* (X_3) diperoleh koefisien beta yang paling besar dari hasil analisis regresi linier. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominant adalah *Work Environmet*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia.E., Yaskun.M., Sulaeman. MM. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal. *JEKMA 2* (4)
- Dzikrulloh.A, Muhtarom.A, Sulaeman. MM., Santoso, MHB. (2022).Pengaruh Marketing Mix (4P) Terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Kepuasan Konsumen Pada Usaha UMKM, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10 (2), 833–840-833–840
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, Umi et al. 2016. *Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masram et al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher

- Nurcholidah, L. & Sulaeman, MM. (2018). Comparative Consumer Perceptions To Purchase Decisions Of Drinking Water In Packed Brand Le Mineral And Aqua In Tikung, Lamongan Regency. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)* 5 (3), 268-271
- Ruswaji, Sulaeman, MM. (2021). Development And Innovation Of Sendang Batik Design And Motivation During The New Normal Time With Siwalan Leaf And Fruit Motif. *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)* 5 (3), 326-329.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, MM. & Harsono M. (2021). Supply Chain Ontology: Model Overview and Synthesis. *Jurnal Mantik* 5 (2), 790-799
- Sulaeman, Moh.Muklis. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Komsumen Pada Merek Cardinal Di Ramayana Bungurasih Sidoarjo, *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)* 3 (3), 747-822
- Sulaeman, MM. (2020). Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. *Jurnal Abdimas Berdaya: Jurnal Pembelajaran, Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat*. Hal. 16-22
- Sulaeman, MM. Et.al. (2022). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Anggota Pengguna Jasa Koperasi Simpan Pinjam Artha Niaga Sentosa Surabaya. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3 (4), 892-895
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suarabaya: UBHARA Manajemen Pess.