

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. PRATAMA LAMONGAN

## *INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE TOWARDS EMPLOYEE ACHIEVEMENT OF CV. PRATAMA LAMONGAN*

**Mochamad Khafidz<sup>1</sup>**

Progam Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan

[Mkafid8@gmail.com](mailto:Mkafid8@gmail.com)

---

### Website:

<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>

---

### Abstrak

Keberhasilan sumber daya manusia sangat penting sebagai salah satu modal dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas motivasi kerja, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja. Dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial, simultan dan faktor yang paling dominan diantara ketiga variabel diatas yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pratama Lamongan sedangkan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 25 responden.

Dari hasil analisis uji t variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} (0,617) < t_{tabel} (2,073)$  dengan nilai signifikan  $0,544 > 0,05$ , lingkungan kerja fisik diperoleh  $t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,073)$  dengan nilai signifikan  $0,28 < 0,05$  dan disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (2,073)$  nilai signifikan  $0,28 < 0,05$ . Hasil uji  $F_{hitung} (13,269) > F_{tabel} (3,07)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari uji regresi linier berganda  $Y = 1,923 + 0,115 X_1$

---

### Kata Kunci :

*Citra merek, Harga,  
Kualitas pelayanan,  
Keputusan pembelian*

---

+ 0,502 X<sub>2</sub> + 0,292 X<sub>3</sub>, maka dapat dilihat nilai paling dominan adalah lingkungan kerja fisik sebesar 0,502.

Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan.

lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel keterampilan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan.

---

**Keywords :** *Influence Of Work Motivation, Physical Work Environment And Work Discipline Towards Employee Achievement*

---

***Abstract***

The success of human resources is essential as one of the capital in terms of achieving the company objectives. Job achievement is one of the outcomes that a person has accomplished by carrying out the duties imposed on him that is based on the motivation of work, physical work environment and work discipline. With good work achievement will give profit for company and employees.

The success of human resources is essential as one of the capital in terms of achieving the company objectives. Job achievement is one of the outcomes that a person has accomplished by carrying out the duties imposed on him that is based on the motivation of work, physical work environment and work discipline. With good work achievement will give profit for company and employees.

From the results of the analysis of T-Test variables work motivation  $t_{count}$  (0.617)

---

$< t_{table} (2.073)$  with a significant value of  $0.544 > 0.05$ , physical work environment obtained  $t_{count} (2.354) > t_{table} (2.073)$  with a significant value of  $0.28 < 0.05$  and working discipline obtained  $t_{count} (2.354) > t_{table} (2.073)$  significant value  $0.28 < 0.05$ . The test result  $F_{count} (13.269) > F_{table} (3.07)$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . From a double linear regression test  $Y = 1.923 + 0.115 X_1 + 0.502 X_2 + 0.292 X_3$ , it can be seen the most dominant value is the physical working environment of 0.502.

From the results of the above research concluded that work motivation variables do not affect the performance of employees partially. Variables of physical work environment and work discipline partially affect the employee's work achievement. Variable motivation work, physical work environment and work discipline are simultaneously influential to the employee's job achievement. And the physical work environment variables are the most dominant in the work performance of employees at CV. Pratama Lamongan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Aldi, Yanne dan Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal*.
- Astri Puspitaningrum, Sherli. 2014 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol.17 No.2.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Frisilia, Deby. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Keterampilan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) Padang. *Jurnal*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

IBM

SPSS 21, Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ishak & Tanjung Hendri. 2008. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex. S. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol.2 No.2.

Rahmawati,Aulia Hani. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap prestasi kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.6 No.2

Rianti, Rasi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karet Andalas Agrolerstari Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Fisip Universitas Riau*. Vol.5.

Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryono,Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Saputra, Agung. 2014. Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.

- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto,Bambang. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*.*Jurnal Malang: FIA UB*.
- Sarwono, S.W. 2008. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Warnanti, Asri. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karywan Pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat*. *Jurnal Serambi Hukum*. Vol. 08 No.02.