

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh

Alivia Irlinda^{1*}, Nelly², Nurfiani Syamsuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{1*}aliviairlianda11@gmail.com

²nelly@serambimekkah.ac.id

³nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh yang berjumlah 20 orang. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,486 > 3,239$ dan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil pengujian parsial adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,778 > 2,086$ dan nilai signifikan sebesar 0,015. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,972 > 2,086$ dan nilai signifikan sebesar 0,009. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,465 > 2,086$ dan nilai signifikan sebesar 0,019. Koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,784 yang berarti besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 78,4%. Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 artinya sebesar 61,4% perubahan-perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan selebihnya 38,6% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

Kata kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (karyawan) merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan (Mauliza, 2024). Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan tidak terlepas dari peranan tenaga kerjanya (Bakri, 2024). Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik dan

mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja yang nantinya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut (Susanto, 2019) dan Yusuf (2021). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik (Hanum, 2018); (Fitriliana, 2023) dan (Juwita, 2023). Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh factor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja (Maryam, 2024).

Motivasi yang tinggi dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motivasinya (Puspita, 2020) dan (Yusuf, 2021). Keberadaan motivasi kerja juga diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempersepsi motivasi kerjanya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja dengan giat, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih baik (Susanto, 2019) dan (Radhiana, 2020). Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Mauliza, 2023).

Selain itu, keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mauliza, 2020). Karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya ((Fitriliana, 2022) dan (Darmawan et al, 2019). Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut (AY, 2021) dan (Radhiana, 2022).

Berikutnya, disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Budi Purwanto & Wulandari, 2016); (Susanti, 2021) dan (Yusuf, 2019). Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang

berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan (Yusuf, 2024) dan (Saiful, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh yang berjumlah 20 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_3) serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), serta uji korelasi dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh yang berjumlah 20 orang karyawan. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	T	Sig
Konstanta (a)	2,017	0,697	2,894	0,011
Disiplin kerja (X_1)	0,225	0,081	2,778	0,015
Motivasi (X_2)	0,659	0,222	2,972	0,009

Lingkungan Kerja (X_3)	0,106	0,043	2,465	0,019
----------------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output seperti terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti formulasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$Y = 2,017 + 0,225 (X_1) + 0,659 (X_2) + 0,106 (X_3) + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dilanjutkan ke perhitungan hasil penelitian selanjutnya, meliputi koefisien regresi (β), koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2), pengujian secara simultan (Uji-F) dan parsial (Uji-t), serta pembuktian hipotesis.

Koefisien Regresi (β)

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,225 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 22,5%. Kemudian besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 0,659 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 65,9%. Selanjutnya besarnya koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,106 artinya setiap kenaikan 1% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 10,6%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Pusat Kota Banda Aceh, dan yang pengaruh tertinggi, yaitu variabel motivasi kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 2. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	0,767	3	0,256	8,486	3,239	0,001
Residual	0,482	16	0,030			
Total	1,249	19				

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,486 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,239. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,486 > 3,239$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas *Sig* (0,001).

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t-hitung	t-tabel	Sig.
1.	Disiplin kerja (X_1)	2,778	2,086	0,015
2.	Motivasi (X_2)	2,972	2,086	0,009
3.	Lingkungan kerja (X_3)	2,465	2,086	0,019

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel Model Summary

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,784	0,614	0,542	0,17418	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,784 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 78,4%. Artinya kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan faktor disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614. Artinya sebesar 61,4% perubahan-perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan selebihnya sebesar 38,6%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil persamaan regresi yaitu $0,225 (X_1) + 0,659 (X_2) + 0,106 (X_3)$ yang terindikasi tidak sama dengan nol. Selain itu untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,486 > 3,239$. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

Hubungan antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari harga koefisien korelasi atau R sebesar 0,784. Keberartian dari koefisien korelasi tersebut dapat diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t ketiga variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu, di mana nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel tersebut tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,086).

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari harga koefisien korelasi atau nilai R . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R = 0,784$ yang berarti besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 78,4%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain pengaruh variabel disiplin kerja,

motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 37,1% misalnya variabel kompetensi dan variabel pemberian kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,015. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh. (0,009), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Banda Aceh dengan nilai signifikan sebesar 0,019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor motivasi (X_2) terbukti lebih dominan karena signifikansi yang lebih kecil dari variabel independen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Bakri, M., Rusmina, C., & Hanum, F. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104-111.
- Budi Purwanto, A., & Wulandari, O. (2016). Influence Of Motivation, Compensation And Work Environment Towards Employee Productivity. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 02(01), 9–26.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 3.

- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Maryam, M., & Hanum, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2136-2142.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 13(2), 24-34.
- Mauliza, P., & Bakri, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 837-845.
- Puspita, I. C. (2020). Pengembangan Konsep Rahn Dalam Pegadaian Syariah Di PT Pegadaian (Persero) Indonesia. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(9), 1135-1146.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 32-44.
- Saiful, A.M.R.I. and PUTRA, D.M., 2022. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), pp.17-33.



- Susanti, S., Rahmi, R., & Fitriliana, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 29-34.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Jurnal Agora*, 7(1), 2.
- Yusuf, Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 1-8.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Yusuf, Z. (2021). Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(2), 173-184.
- Yusuf, Z., Arfan, F., & Ambartiasari, G. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. *JEMSI*