

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Pelangi Ceria Alami¹, Siti Maryam², Lisa Harry Sulistiyowati³✉

Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 64 karyawan tetap dengan metode probability sampling yaitu simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $10,371 > 1,66$. (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai thitung > ttabel $3,234 > 1,66$. (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai Fhitung > Ftabel $56,251 > 3,15$.

Kata kunci: Motivasi kerja; lingkungan kerja; disiplin kerja karyawan

The influence of work motivation and work environment on employee work discipline

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on the work discipline of the employees of the PAM Tirta head office, Kuningan Regency. This research is an associative research type and this research method uses quantitative methods. The number of samples taken as many as 64 permanent employees with probability sampling method, namely simple random sampling. Data were collected using a questionnaire technique. The results of this study conclude that: (1) motivation has an effect on employee discipline as indicated by the value of tcount > ttable, which is $10.371 > 1.66$. (2) the work environment has an effect on employee work discipline which is indicated by the value of tcount > ttable $3,234 > 1.66$. (3) work motivation and work environment have a joint effect on employee work discipline which is indicated by the value of Fcount > Ftable $56.251 > 3.15$

Key words: Work motivation; work environment; employee discipline

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dituntut untuk dapat mengembangkan diri secara *proaktif* bila ingin memenangkan persaingan di era globalisasi yang syarat oleh perkembangan teknologi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia haruslah menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras serta siap menghadapi perubahan-perubahan teknologi secara responsif. Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan maka karyawan harus memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, senantiasa mematuhi dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan dapat meningkat. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan.

Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mendorong karyawannya untuk menumbuhkan motivasi agar karyawan dapat melakukan hal yang positif dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya di sebuah perusahaan. Karena terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungan. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dan dapat meningkatkan disiplin kerja seorang karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya setiap hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff *Human Resource Development*

(HRD) PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, karyawan di perusahaan masih ada yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya bahkan hingga merugikan perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan masih ada yang belum teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Peraturan perusahaan dijelaskan secara garis besar saat awal pengangkatan karyawan dan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) di pegang oleh masing-masing kepala divisi, kepala unit, kepala cabang dan kepala pos yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Peraturan di PAM Tirta Kamuning juga merujuk pada aturan Bupati Kabupaten Kuningan tahun 2020. Akan tetapi belum adanya buku panduan peraturan yang dipegang langsung oleh masing-masing karyawan.

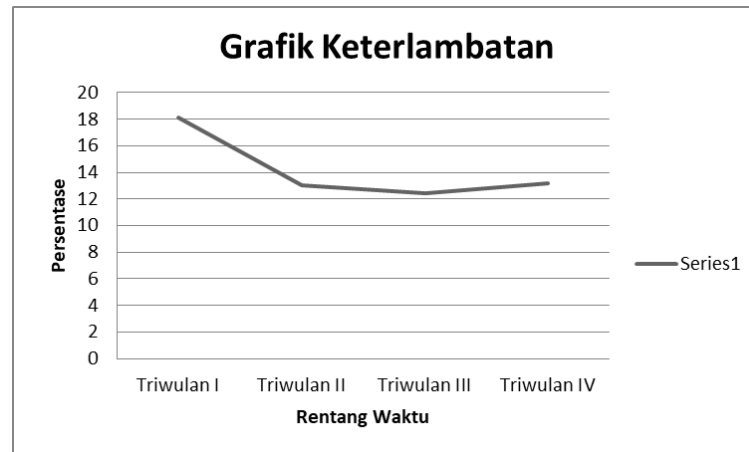
Dengan belum adanya buku panduan yang dipegang secara langsung oleh masing-masing karyawan, sehingga masih ada peraturan yang sering dilanggar karyawan dalam ketetapan yang sudah ditetapkan di perusahaan seperti keterlambatan masuk kerja, karyawan juga kurang disiplin dalam efektivitas penggunaan waktu kerja yang masih kurang ketika dilaksanakan oleh para karyawan, sehingga pekerjaan karyawan tersebut menjadi terhambat bahkan menumpuk sedangkan harus diselesaikan tepat waktu, dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi yang menunjukkan keterlambatan karyawan pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan tahun 2020.

Tabel 1.
Keterlambatan Karyawan Triwulan I – Triwulan IV 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (hari) (Jke)	Persentase ($\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100$)
Triwulan I	64	60	695	18,09
Triwulan II	59	60	461	13,02
Triwulan III	63	60	470	12,43
Triwulan IV	64	60	507	13,20

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa keterlambatan karyawan pada tahun 2020 dari mulai triwulan I sampai triwulan III mengalami penurunan meskipun masih dikategorikan tinggi. Kemudian pada triwulan IV keterlambatan karyawan mengalami kenaikan. Agar lebih jelas, dapat dilihat dalam grafik keterlambatan karyawan di halaman berikutnya.



Gambar 1.

Grafik Keterlambatan Karyawan Triwulan I – Triwulan IV 2020

Dari data diatas, kita dapat mengetahui bahwa pada triwulan I sampai triwulan III keterlambatan karyawan mengalami penurunan. Diawal triwulan tahun 2020 persentase keterlambatan karyawan sebesar 18,09 %, kemudian turun menjadi 13,02 % pada triwulan kedua dan 12,43 % pada triwulan ketiga. Namun pada triwulan keempat persentase keterlambatan kembali naik menjadi 13,20 %. Hal tersebut tentu menjadi masalah karena keterlambatan meningkat diakhir triwulan.

Permasalahan dalam motivasi kerja yaitu meskipun pimpinan terkadang memberikan motivasi terhadap karyawannya setiap ada kesempatan seperti saat rapat, namun keinginan para karyawannya untuk memperoleh peningkatan penilaian kinerja masih cukup rendah. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan untuk menepati peraturan mengenai ketepatan waktu saat masuk kerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak bisa dengan mudahnya untuk naik jabatan karena di PAM Tirta Kamuning sendiri syarat dalam pengembangan kariernya menggunakan golongan sehingga dikatakan sangat berbeda dengan perusahaan milik swasta. Sedangkan untuk sistem punishment di PAM Tirta Kamuning ini berupa potongan tunjangan, peringatan hingga PHK. Perusahaan belum menyediakan fasilitas bagi karyawan yang berprestasi berupa sponsor beasiswa bagi karyawan teladan untuk melanjutkan pendidikan di institusi yang diharapkan yang dibiayai oleh perusahaan. Akan tetapi perusahaan menyediakan pelatihan terhadap karyawannya untuk pengembangan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, terdapat karyawan yang merokok di ruangan ber-AC sehingga membuat sirkulasi udara di ruangan menjadi kurang sehat, ventilasi udara yang kurang bersih dapat membuat sirkulasi udara menjadi kurang sehat, beberapa fasilitas yang sudah rusak namun belum diperbaiki, kondisi kantin yang kurang luas, kurang bersih dan menu yang tidak terlalu bervariasi sehingga terdapat karyawan yang harus mencari makanan ke luar kantor. Hal tersebut menyebabkan karyawan kembali ke perusahaan tidak tepat waktu, adapun karyawan yang datang tepat waktu tapi belum sempat menyelesaikan makan siang mereka atau menyelesaikan makan siang di dalam kantor menyebabkan pekerjaan belum dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Terdapat pekerjaan yang berlebihan di beberapa divisi, tata ruang kantor yang padat untuk tempat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan ketidaksesuaian rancangan kerja seperti jumlah fasilitas tidak sesuai dengan jumlah karyawan.

Lingkungan belakang kantor yang masih kurang bersih dan terdapat tumpukan sampah yang terlihat kurang bersih karena belum adanya tempat pembuangan sampah yang besar dan masih ada pagar terbuat dari kayu sehingga terlihat kurang indah dan keamanan menjadi berkurang. Tumpukan sampah berada di dekat kantin sehingga terlihat kurang nyaman. Belum adanya sekat antar meja karyawan, sehingga fokus karyawan akan berkurang. Permasalahan antar karyawan masih terjadi, sehingga hubungan antar karyawan belum cukup baik. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja yang menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Sesuai kebijakan dari perusahaan selama adanya pandemi Covid-19, penyebaran sampel dilakukan pada seluruh karyawan tetap di kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan dan penelitian ini memang difokuskan hanya pada kantor pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif karena adanya hipotesis yang akan di uji menggunakan uji statistik. Dan menggunakan metode asosiatif, yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sesuai dengan judul penelitian yang diteliti, maka variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan tetap dengan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dan data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Serta untuk pengukuran instrumen penelitian ini menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui instrumen yang reliabel dan pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2.
Reliability statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi kerja	0,716	8
Lingkungan kerja	0,715	11
Disiplin kerja	0,812	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi kerja adalah 0,716, nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja adalah 0,715, dan nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin kerja adalah 0,812, hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variable yang diteliti adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,70.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, peneliti melakukan uji normalitas residual yaitu menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32991247
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,040
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

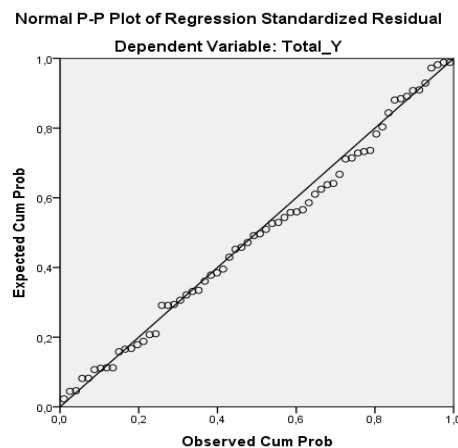
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Dilihat dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitaran garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	13,470	2,801		4,810	,000	
	Total_X1	,780	,083	,754	9,352	,000	,887 1,128
	Total_X2	,101	,065	,126	1,562	,123 ,887	1,128

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $0,887 > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $1,128 < 10$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13,470	2,801		4,810	,000
Total_X1	,780	,083	,754	9,352	,000
Total_X2	,101	,065	,126	1,562	,123

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,470 + 0,780 X_1 + 0,101 X_2$$

Persamaan regresi linier di atas menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependend dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah sebesar 13,470. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 13,470. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,780 menunjukkan arah hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Hal ini bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0,780. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,101 menunjukkan arah hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Hal ini bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0,101.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

Berikut adalah hasil koefisien korelasi dari penelitian ini:

Tabel 6.

Koefisien Determinasi dan Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,637	2,368

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R^2 (*Adjust R Square*) sebesar 0,637 artinya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 63,7% dan sisanya 36,3 % dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 63,7% dengan interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat (0,60-0,799).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Menghitung besarnya angka t_{tabel}

Ketentuan: taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 atau 64-2. Dari ketentuan diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,669. Nilai t_{tabel} dapat dilihat dari tabel distribusi t yang ada pada lampiran.

Kriteria Pengujian:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 7.

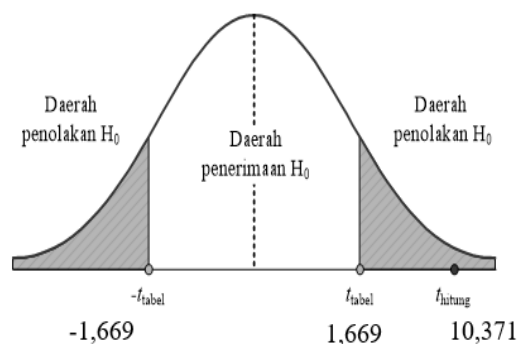
Hasil Uji t (parsial) Motivasi Kerja X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15,747	2,419		6,510
	Total_X1	,824	,079	,796	10,371

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $10,371 > 1,669$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



Gambar 3.

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Uji Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Tabel 8.

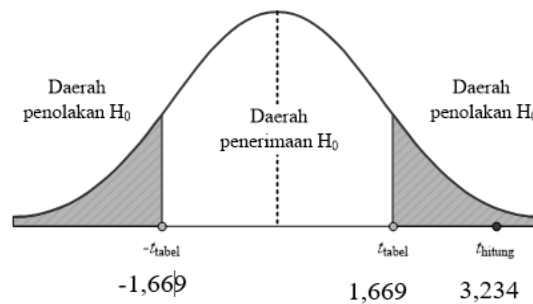
Hasil Uji t (parsial) Lingkungan Kerja X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29,772	3,392		8,778
	Total_X2	,305	,094	,380	3,234

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,234 > 1,669$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



Gambar 4.

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap disiplin kerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Hipotesis Ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 diterima, artinya motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) karyawan.

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_a ditolak, artinya motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) karyawan.

Menghitung F_{tabel}

Ketentuan:

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan adalah $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dimana k = jumlah variabel $df_2 = n - k$ atau $64 - 3 = 61$. Dengan ketentuan tersebut, hasil F_{tabel} yang diperoleh untuk signifikansi sebesar 5% yaitu 3,15.

Mencari Nilai F_{hitung}

Tabel 9.

Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,739	2	315,370	56,251	,000 ^b
	Residual	341,995	61	5,606		
	Total	972,734	63			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

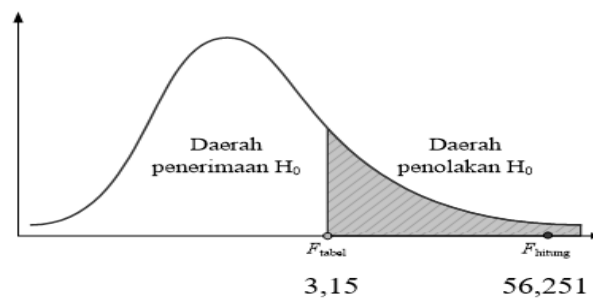
Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS Statistika 23.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,251 dan nilai probabilitas kesalahan (sig) 0,000.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_a diterima.

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel hasil output di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 56,251 $>$ F_{tabel} 3,15 dan nilai probabilitas kesalahan (sig.f) sebesar 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).



Gambar 5.

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis (Simultan)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan IBM SPSS 23.0 *for Windows* diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 10,371. Sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = \text{derajat kebebasan} = n-2$ atau $64-2$. Dari ketentuan diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,669. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,371 > 1,669$, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriana, Farida dan Abrianto (2018). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan IBM SPSS 23.0 *for Windows* diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,234. Sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 64-2 = 62$ pada taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,669. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,234 > 1,669$, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardin Putra dan Kartin Aprianti (2020). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan IBM SPSS 23.0 *for Windows* pada analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh nilai sebesar nilai koefisien determinasi R^2 (*Adjust R Square*) sebesar 0,637 atau 63,7% yang artinya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 63,7 % dan sisanya 36,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Pengujian hipotesis ketiga juga dibuktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dimana nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ dan $F_{hitung} 56,251 > F_{tabel} 3,15$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktaria & Nugraheni, 2017). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) di PAM Tirta Kamuning kabupaten Kuningan dengan melakukan pengujian atas tiga penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja (X1) secara parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning kabupaten Kuningan. Artinya jika semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawannya.

Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning kabupaten Kuningan. Artinya jika semakin baik lingkungan kerja para karyawan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan.

Variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan semakin baik pula disiplin kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sedarmayanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama..
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Fitriana, Fitriana, Umi Farida, and Tegoeh Hari Abrianto. 2020. "Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo" ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis 1(2): 11–23.
- Oktaria, Rifka Anissa, and Rini Nugraheni. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang." Diponegoro Journal of Management 6(Nomor 3): 1–10.
- Putra, Ardin, and Kartini Aprianti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan 8(1): 19–27.
- Bagus, Nurcahyo, and Riskayanto. 2018. "Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion." Jurnal Nusamba Vol.3 No.1 April.