

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
DI PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI  
JOMBANG**

**ARTIKEL**



**Oleh:**

**KHOLIP KHOMARIA**

**NIM . 132794**

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA JOMBANG  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**2020**



# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

## TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

### DI PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI

#### JOMBANG

#### ABSTRAK

Kholip Khomaria, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan DiPT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang*. Skripsi, Program Study Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang, Dr. Lina Susilowati, ME.

**Kata Kunci:** Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu, Hasibuan (2007:143).Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito (2000). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, Hasibuan (2004). Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenispenelitiannya, yakni metode *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang (Jumlah keseluruhan karyawan), teknik pengambilan *sampling* pada penelitian ini adalah dengan rumus *Slovin*sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Dan jumlahsampeladalah 56 responden.Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen (X1) yaitu, motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu, disiplin kerja karyawan. Variabel independen (X2) yaitu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu, disiplin karyawan. Dan secara simultan kedua variabel independen (X1) motivasi kerja dan (X2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen(Y) yaitu, disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

## ABSTRACT

Kholip Khomaria, 2020, *influence of work motivation and working environment against employee working discipline. It was a... Thesis, Program Study of the economics of STKIP PGRI Jombang*, Dr. Lina Susilowati, ME.

**Keywords:** influence of work motivation, work environment, work discipline.

Motivation is giving the driving force that creates the desire of one's work so that they want to cooperate, work effectively and integrate with all efforts to achieve satisfaction. Motivation will create encouragement for employees to fulfill certain needs, Hasibuan (2007:143). The working environment is everything that exists around the workers that can affect itself in carrying out the duties charged, Nitisemito (2000). Discipline is the awareness and willingness of a person to adhere to all applicable corporate rules and social norms. Based on the above sense, it is concluded that the work discipline is an attitude, behavior, and deed in accordance with the rules either written or unwritten, and if violated there will be sanctions on its breach, Hasibuan (2004). This research is a research using quantitative research methods, the type of research, namely explanatory research methods or research explanations that explain the influence between the variables of research through hypothesis testing. The population in this study was 125 people (the total number of employees), sampling techniques in this study was with the formula Slovin samples, the number must be representative so that the research results can be generalized and The calculations do not require a table number of samples, but can be done with a simple formula and calculation. And the sample count is 56 respondents. The results of the analysis show that the independent variable (X1) is, the motivation of work affects the dependent variable (Y) that is, the employee's work discipline. Independent variables (X2) that is, the working environment affects the dependent variable (Y) that is, the discipline of the employee. And simultaneously both independent variables (X1) Work motivation and (X2) work environment significantly affect the dependent variable (Y) that is, the working discipline of the employees of PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

## PENDAHULUAAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena, itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan yang bertujuan agar sumber daya

manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan Negara di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Selain itu, lingkungan kerja diperusahaan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari atau MAAQO merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang pengolah air minum dalam kemasan yang memproduksi air minum dengan merek MAAQO. Industri ini mengolah air segar dari sumur artesis menjadi air minum dalam kemasan. Industri MAAQO berada di Kabupaten Jombang Jawa Timur.

Sebagai jaminan mutu dan kualitas kepada pelanggan, PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari menerapkan system mutu yang sangat ketat melalui Badan Standarisasi Nasional (BSN). Standart Nasional Indonesia (SNI), Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Halal dan Sistem Mutu

Keamanan Pangan Internasional atau *food safety management system* “HACCP” (*Hazard Analysis Critical Control Point*) yang telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Dari hasil wawancara dengan Manajer perusahaan Bpk. Kuswartono di PT. MAAQO ada 125 karyawan yang terdiri dari bagian produksi, P&D(droping), kanvas,depo, gudang, QC, staff, dari bagian-bagian itu dibagi menjadi 3 shiff untuk shiff yang pertama jam 07.30-15.30, shiff kedua 15.30-23.30 dan shiff ketiga 23.30-07.30. masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan antara lain 1 variabel motivasi, 2. Lingkungan kerja, 3. Disiplin kerja.

Tentang variabel Motivasi mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya dalam hal ini dimaksud bahwa karyawan kurang terpenuhi akan kebutuhannya dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinannya pun rendah, karena masih ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja seperti, datang terlambat tidak tepat waktu, dan masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa izin, dan karyawan juga jarang mendapatkan promosi jabatan serta adanya ketidakpuasan kebijakan organisasi yang direspon karyawan dengan ketidak patuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan sehingga karyawan kurang termotivasi.

Tentang lingkungan kerja lingkungan kerja yang kurang mendukung hal ini berdampak pada disiplin kerja menjadi menurun, artinya apa hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan yang harmonis dan karyawan dengan karyawan yang lain hubungan harmonis akan membuat kondisi pekerjaan nyaman.

. Disiplin kerja di PT.MAAQO itu menjadi prioritas utama bagi seluruh karyawan itu terlihat dari ketepatan waktu jam kerja dan jam istirahat kerja serta jam pulang kerja dan hampir seluruh karyawan diwajibkan apel pagi atau berdoa bersama, karyawan juga menggunakan peralatan kantor dengan baik untuk para pekerja kantor, semua karyawan juga mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan juga mempunyai rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin kerja datang terlambat tidak tepat waktu hal ini pernah terjadi diperusahaan.

Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh terhadap **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang**. Dengan menggunakan pendekatan sumber daya manusia.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang?
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?

## **METODE**

### **a. Analisis Regresi Berganda**

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara motivasi (X) terhadap disiplin kerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

## **HASIL**

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Regresi Berganda  
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients			
			Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	7,218	,756	6,088	,000
	X1	,471	,217	2,169	,000
	X2	,777	,161	4,828	,000

a Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Dari Tabel di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :



$$Y = 47,218 + 0,471 X1 + 0,777 X2$$

- a. Nilai konstan sebesar 47,218. Artinya X1 dan X2 dianggap konstan atau nol, maka nilai variabel Y adalah 47,218.
- b. Nilai koefisien X1 sebesar 0,471 artinya adalah ketika X1 naik satu satuan maka Y naik 0,471 satuan dengan asumsi X2 dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien X2 sebesar 0,777 artinya adalah ketika X2 naik satu satuan maka Y naik 0,777 satuan dengan asumsi X2 dianggap konstan.

#### A. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t ( uji parsial )

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai *signifikan* t dengan  $\alpha = 0.05$ . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai *signifikan*  $t < \alpha = 0.05$ .

Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut: Pengujian hipotesis koefisien regresi masing-masing variabel independent terhadap variabel Y dapat dituliskan dalam tabel berikut:

- a. Kebutuhan Motivasi Kerja (X1) memiliki statisitik uji t sebesar 2,169 dengan nilai *signifikansi* t sebesar 0.000. Nilai *signifikan* t lebih kecil

daripada  $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

- b. Lingkungan Kerja (X2) memiliki statistik uji t sebesar 4,828 dengan nilai *signifikansi* t sebesar 0.000. Nilai *signifikan* t lebih kecil daripada  $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

## 2. Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F. Dalam penelitian ini, derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai sig lebih kecil dari derajat kepercayaan maka semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F  
ANOVA(b)**

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square		sig.
1	Regression	301,838	2	150,919	11,668	,000(a)
	Residual	452,715	35	12,935		
	Total	754,553	37			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,668 dan nilai signifikan F sebesar 0.000, karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Dapat dijelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan disiplin kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Dan secara parsial kedua variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang berpengaruh signifikan.

Pembahasan hasil penelitian masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai, Rivai (2004). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain : pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan

kepuasan karyawan, dan hal ini akan berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan, Andria Robby (2011). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
3. Berpengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Memberikan reward terhadap karyawan yang memiliki kerja bagus
3. Pihak Perusahaan harus memberikan kesempatan berkarir yang lebih baik untuk karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Erwin, Sudarwan.2010.*Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor pelayanan perijinan Terpadu Satu Pintu (PPTSP).*Kabupaten Garut: Jurnal.
- H.Malayu,S.P.Hasibuan.,Drs.,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,2001,edisi revisi, Jakarta, PT. BumiAksara.
- Handoko,Hani.T.2005.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2.* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan,Malayu,SP.2007.*Manajemn Sumber daya Manusia.* Jakarta : BumiAksara
- Henry,Simamora,2005,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L dan Jackson, Jhon H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito,Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).*Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Noor,Rika, Dinata. Dkk .2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).*Malang: Jurnal.
- Oktavianti, Tika. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.* Skripsi.Fakultas Ilmu Administrasi. Malang.:Universitas Brawijaya.

- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang. 1990. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- , Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2003. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-17. Bandung :Alfabeta.
- Suharsini, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Sumidjo, Wahjo. 1995. *Kompensasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Tri, Wahono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja pegawai pada UD. Sari Bumi*. Sragen: Jurnal.