

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN IKAN PT. KARYA MINA PUTRA KALIORI KABUPATEN REMBANG

Sudadi<sup>1</sup>, Dian Ayu Liana Dewi<sup>2</sup>  
[adysudadi80@gmail.com](mailto:adysudadi80@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianayu.lianadewi@gmail.com](mailto:dianayu.lianadewi@gmail.com)<sup>2</sup>  
Universitas YPPI Rembang

## ABSTRAK

Seiring dengan pertumbuhan industri perikanan yang terus berlanjut, hal ini mendorong para pelaku korporasi untuk meningkatkan efisiensi pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi karyawan produksi ikan di PT. Karya Mina Putra Kaliori di Kabupaten Rembang mempengaruhi kinerja mereka. Ada 251 pekerja produksi dalam populasi penelitian ini. 56 responden, yang semuanya telah menyelesaikan sekolah menengah, Pemilihan responden dilakukan melalui purposive sampling. Setelah kuesioner terkumpul, data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis regresi berganda. Lingkungan kerja dan disiplin secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, menurut temuan studi tersebut. Sebaliknya, tidak ada bukti adanya efek merugikan dari motivasi terhadap kinerja pekerja. Di departemen pengolahan ikan PT. Karya Mina Putra Kaliori, kinerja staf produksi sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus memperbaiki kualitas lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Pengolahan Ikan

## ABSTRACT

*Along with the continuous growth of the fishing industry, this encourages corporate actors to improve worker efficiency. The purpose of this study is to investigate how the work environment, discipline, and motivation of fish production employees at PT. Karya Mina Putra Kaliori in Rembang Regency affect their performance. There are 251 production workers in the population of this study. 56 respondents, all of whom have completed high school, were selected through purposive sampling. After the questionnaires were collected, the obtained data were analyzed using the multiple regression analysis method. The work environment and discipline significantly contribute to the improvement of employee performance, according to the study's findings. On the contrary, there is no evidence of any detrimental effects of motivation on worker performance. In the fish processing department of PT. Karya Mina Putra Kaliori, the performance of the production staff is largely influenced by their work environment. To improve employee performance, the organization must enhance the quality of the work environment.*

**Keywords:** Work Environment, Discipline, Motivation, Employee Performance, Fish Processing

## PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan ataupun organisasi, sumber daya manusia (SDM) mempunyai tugas yang amat berarti dalam keberhasilan bisnis. Untuk memastikan bahwa manajemen dapat berjalan dengan efektif, suatu bisnis perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam dan tingkat kepekaan yang tinggi, serta kemampuan mengelola bisnis sebaik mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat. Agar aktivitas bisnis dapat berjalan dengan lancar, maka bisnis tersebut harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan juga memiliki tingkat kepekaan yang tinggi, serta mampu mengelola bisnis tersebut sebaik mungkin sehingga produktivitas karyawan pun meningkat. Hasibuan (2019) Sumber Daya manusia merujuk pada kekuatan yang dimiliki setiap individu dalam kehidupan fisik dan mentalnya. dalam kehidupan fisik dan mereka. dimotivasi oleh keinginan untuk mengurangi kepuasannya, sedangkan perilaku dan ciri-ciri fisik ditentukan oleh lingkungan dan keturunan. Salah satu contoh penting dari manusia terhadap kontribusi suatu bisnis dapat

dilihat dalam proses produksi, satu hal yang paling penting di dalam perusahaan adalah kinerja, yang merupakan aspek yang sangat penting dan krusial karena nilainya yang sangat tinggi. Kinerja yaitu hasil dari suatu organisasi, baik organisasi itu memperoleh laba keuntungan atau tidak.

Disamping itu, tempat kerja juga bisa mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja, menurut Nitisimito dalam Sing dan Edalmen (2023) merupakan segala hal yang terdapat di sekeliling pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi bagaimana mereka mengerjakan tugas dan kewajiban mereka. Sementara studi Sabarofek (2022) memperlihatkan bahwa dampak lingkungan kerja pada faktor-faktor kinerja bersifat negatif dan tidak menunjukkan signifikansi, penelitian Rafael Sing dan Edalmen (2023) ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, disiplin adalah elemen lain yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap kinerja mereka. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin sebagai pengetahuan dan keinginan seseorang dalam mengikuti hukum perusahaan dan standar sosial yang diterapkan.

Didalam penelitian Ikawati (2021) menerangkan bahwa kedisiplinan berdampak meningkatkan kinerja karyawan, namun hasil menurut Hasyim dkk (2020) mendapatkan bahwasannya disiplin kerja berdampak negatif tetapi kecil terhadap variabel kinerja. Selain itu motivasi juga sangat penting di dalam perusahaan, motivasi bisa mendorong karyawan didalam melakukan kerja dengan paling baik sesuai dengan tujuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja juga mempunyai dampak positif terhadap organisasi yang dalam perusahaan. Mereka menemukan bahwa motivasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.

Untuk menentukan dampak lingkungan kerja, kedisiplinan, juga motivasi terhadap dampak karyawan, studi ini memakai grand setting theory. Sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2020), teori setting besar menunjukkan bahwa tujuan yang lebih besar, khusus dan juga ambisius menghasilkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan tujuan yang lebih dasar dan sederhana. Sasaran harus spesifik, sulit dan dibatasi waktu. Sasaran harus sulit dan ditetapkan berdasarkan idealnya kinerja, dengan asumsi bahwa keinginan, bukan kemampuan, menjadi penghalang untuk mencapai tingkat kinerja tertentu.

Ditemukan hubungan linier positif antara tantangan tujuan dan kinerja, sehingga orang-orang menerima tujuan, mempunyai keinginan untuk mencapainya, dan juga tak memiliki tujuan yang kontras. Perilaku dan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh dedikasi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Secara umum, motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja adalah niat dalam konteks tujuan yang ditetapkan. Karyawan memiliki motivasi yang tinggi harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, agar saya dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan tepat waktu. (serdamayanti 2017) mendefinisikan lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan, perlengkapan, dan ruang kerja mereka, serta kebiasaan dan pengaturan kerja mereka, baik mereka bekerja sendiri maupun dengan orang lain. Berdasarkan hasil dari penelitian prasetyo, dkk (2023) menyampaikan bahwa kinerja karyawan dikuasai dengan signifikan dan positif oleh kondisi di tempat kerja.

Hasibuan (2019) menjelaskan disiplin adalah keadilan dan kesadaran individu dalam mematuhi kebijakan bisnis dan pedoman relevan lainnya. Dalam penelitian Prasetyo, dkk (2023) penelitiannya mendapati bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dermawan et al., dalam Adinda et al. (2023), menggambarkan motivasi sebagai dorongan internal atau pendorong yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan mengatur aktivitas. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Adinda et al, (2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara substansial dan positif oleh motivasi.

Hipotesis penelitian ini berdasarkan penjelasan dan temuan penelitian sebelumnya adalah:

H1: Lingkungan kerja berdampak positif juga signifikan pada kinerja pekerja PT Karya Mina Putra Kaliori, Rembang

H2: Kedisiplinan berpengaruh positive juga signifikan untuk kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Kaliori, Rembang

H3: Motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Kaliori, Rembang.

## **METODE PENELITIAN**

Pada riset yang dilakukan menggunakan 2 variabel, yaitu independen (bebas) juga dependen (terikat). Kuesioner digunakan sebagai alat yang untuk mengumpulkan data. Data kualitatif digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif untuk investigasi ini, atau menyebarkan pertanyaan ke responden kemudian dikuantitatifkan agar dapat olah datanya menggunakan statistik serta sumber datanya adalah data primer. Variabel dependen yaitu kinerja sedangkan tiga independen antara lain lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi .

### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel yang terpengaruh atau dihasilkan oleh variabel independen dikenal sebagai variabel dependen. Pada konteks riset ini, kinerja berfungsi sebagai variabel dependen. Kinerja, menurut Mangkunegara dalam Aolia (2023), kewajiban yang dipenuhi oleh seorang karyawan mencakup jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya. Menurut Mangkunegara dalam Aolia (2023), kuantitas kerja, kualitas, sikap, dan ketergantungan semuanya adalah metrik kinerja.

### **2. Variabel independen (X)**

Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi atau mengakibatkan perubahan pada variabel dependen adalah variabel independen, atau independen (X). Variabel independen antara lain:

#### **a. Lingkungan Kerja (X1)**

Serdamayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan, perlengkapan, dan ruang kerja mereka, serta gaya kerja dan pengaturan mereka, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Ada beberapa Indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2017) Di antaranya adalah cahaya dan penerangan, kelembapan, bising, tata warna, getaran mekanik, keamanan, relasi antar rekan kerja serta realasi antara atasan dan bawahan.

#### **b. Kedisiplinan (X2)**

Menurut Hasibuan (2019), pemahaman seseorang dan kesediaannya untuk mematuhi norma-norma sosial dan hukum tempat kerja yang berlaku dikenal sebagai disiplin. Selain itu, Hasibuan (2019) juga berpendapat bahwa disiplin ditentukan oleh kemampuan dan tujuan, keadilan, keterampilan, kepemimpinan yang luar biasa, kompensasi, sanksi atau hukum, ketegasan, dan interaksi antarmanusia.

#### **c. Motivasi (X3)**

Hasibuan (2019) mengartikan motivasi sebagai dorongan, menggerakkan, dan mengarahkan potensi dan daya bawahan untuk bersedia berkolaborasi secara konstruktif, dan sukses mengapai tujuan. Menurut Hasibuan (2019), keinginan berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi merupakan tiga unsur yang mempengaruhi motivasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1. Uji validitas

Kuesioner dimanfaatkan dalam melaksanakan uji validitas dalam menilai keabsahannya. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat mengungkapkan tujuan dari kuesioner tersebut, maka hal tersebut dianggap sah. Masing-masing indikator validitas tes dan skor konsep secara keseluruhan mempunyai hubungan bivariat. Jumlah dari semua build adalah skor akhir. Hasil analisis korelasi bivariat diperiksa dengan menguji output pearson corelasi keluaran korelasi Pearson. Menurut kriterianya, suatu item pertanyaan atau pernyataan dianggap sah jika nilai signifikansi skor konstruk secara keseluruhan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018). Berikut temuan uji validitas alat penelitian ini:

#### a. Penilaian Kevalidan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Mengenai faktor lingkungan kerja, terdapat enam belas pernyataan. Tabel 1 menampilkan temuan uji validitas aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja:

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | Tingkat Signifikansi | Lebih Kecil dari Standar | Keterangan |
|-----------------|----------------------|--------------------------|------------|
| 1               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 2               | 0,001                | <0,05                    | Valid      |
| 3               | 0,001                | <0,05                    | Valid      |
| 4               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 5               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 6               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 7               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 8               | 0,001                | <0,05                    | Valid      |
| 9               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 10              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 11              | 0,002                | <0,05                    | Valid      |
| 12              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 13              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 14              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 15              | 0,029                | <0,05                    | Valid      |
| 16              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |

Sumber: Olah data primer, 2024

Dengan nilai signifikansi < 0,05, Tabel 1 menunjukkan bahwa 16 dari 16 klaim terkait faktor lingkungan kerja adalah benar karena adanya hubungan bivariat antara skor masing-masing indikator dan skor konstruk keseluruhan.

#### b. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)

Pada variabel disiplin terdapat 18 pernyataan. Berikut temuan uji validitas variabel disiplin:

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

| Item Pernyataan | Tingkat Signifikansi | Lebih Kecil dari Standar | Keterangan |
|-----------------|----------------------|--------------------------|------------|
| 1               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 2               | 0,013                | <0,05                    | Valid      |
| 3               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 4               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 5               | 0,017                | <0,05                    | Valid      |
| 6               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 7               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 8               | 0,001                | <0,05                    | Valid      |
| 9               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 10              | 0,013                | <0,05                    | Valid      |
| 11              | 0,000                | <0,05                    | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 12 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| 13 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| 14 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| 15 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| 16 | 0,000 | <0,05 | Valid |
| 17 | 0,009 | <0,05 | Valid |
| 18 | 0,017 | <0,05 | Valid |

Sumber: olah data primer, 2024

Tabel 2 membuktikan bahwa 18 pernyataan dari 18 pertanyaan pada Variabel disiplin dianggap valid karena setiap skor indikator memiliki korelasi bivariat dengan skor konstruk keseluruhan yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05.

c. Uji validitas variabel motivasi (X3)

Terdapat tujuh pernyataan motivasi. Temuan uji validitas variabel motivasi disajikan dalam Tabel 3.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| Item Pernyataan | Tingkat Signifikansi | Lebih Kecil dari Standar | Keterangan |
|-----------------|----------------------|--------------------------|------------|
| 1               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 2               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 3               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 4               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 5               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 6               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 7               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 8               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |

Sumber: Olah data primer, 2024

Delapan dari tujuh pernyataan variabel lingkungan kerja dianggap asli pada Tabel 3 oleh hubungan bivariat antara skor tiap-tiap indikator dan skor konstruk keseluruhan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

d. Uji validitas Variabel Kinerja (Y)

Sembilan pernyataan atau pertanyaan tentang variabel kinerja disertakan. Temuan uji validitas variabel kinerja disajikan pada Tabel 4:

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| Item Pernyataan | Tingkat Signifikansi | Lebih Kecil dari Standar | Keterangan |
|-----------------|----------------------|--------------------------|------------|
| 1               | 0,008                | <0,05                    | Valid      |
| 2               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 3               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 4               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 5               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 6               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 7               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 8               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |
| 9               | 0,000                | <0,05                    | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Jelas dari Tabel 4 bahwa kesembilan klaim tersebut dianggap benar. Variabel kinerja dapat dianggap sah karena setiap indikator dan skor konstruk keseluruhan mempunyai hubungan bivariat dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

## 2. Uji reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas untuk mengevaluasi sejauh mana kredibilitas kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga mengonfirmasi bahwa alat yang dipakai bisa membuahkan dampak yang dapat dipercaya dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas data,

digunakan nilai alfa Cronbach, di mana konstruksi atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,70. Kebalikannya, jika nilai alfa Cronbach kurang dari 0,70, maka variabel tersebut dinyatakan tak terjamin. Menurut Ghazali (2018), angka 0,70 merupakan ambang batas yang telah diterima secara umum dalam penelitian untuk menilai reliabilitas instrumen.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

| variabel         | Cronbach alpha<br>30 responden | Lebih besar dari<br>standar | keterangan |
|------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------|
| Lingkungan kerja | 0,925                          | >0,70                       | Reliabel   |
| Kedisiplinan     | 0,915                          | >0,70                       | Reliabel   |
| Motivasi         | 0,872                          | >0,70                       | Reliabel   |
| Kinerja          | 0,835                          | >0,70                       | Reliabel   |

Sumber: Dataprimer diolah 2024

Dengan nilai cronbach alpha >0,70, bisa disimpulkan variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, dan kinerja dinyatakan dengan benar.

### Hasil Analisis Data

Setelah melaksanakan uji instrumen pada 30 individu yang menunjukkan bahwa hasilnya valid dan dapat diandalkan, data yang diperoleh dari 56 responden yang memberikan jawaban juga diproses untuk mendapatkan gambaran mengenai hasil analisis regresi linier berganda, yang dirancang dapat mengeksplorasi kaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Tabel 6 menyajikan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari hasil analisis regresi berganda, yang berfungsi sebagai elemen krusial dalam memahami dampak masing-masing variabel independen kepada variabel dependen dalam studi ini, dan diharapkan hasil ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengambilan keputusan yang berbasis pada temuan yang diperoleh melalui analisis tersebut.

Tabel 6 Hasil Koefisien Regresi

| Variabel         | Koefisien Regresi |
|------------------|-------------------|
| Konstan          | 6,643             |
| Lingkungan Kerja | 0,462             |
| Kedisiplinan     | 0,065             |
| Motivasi         | -0,145            |

Sumber: Data diolah, 2024.

Menurut Tabel 6, persamaan yang dihasilkan dari riset ini adalah sebagai berikut:  $Y = 6,643 + 0,462X_1 + 0,065X_2 - 0,145X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi sebelumnya, bisa disimpulkan seperti berikut:

- Konstanta 6,643 menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) memiliki nilai 6,643 jika ketiga variabel independen lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi, dianggap konstan.
- Berdasarkan koefisien regresi, lingkungan kerja sebesar 0,462, kinerja akan meningkat sebesar 0,462 setiap kali lingkungan kerja menjadi lebih baik.
- Dengan koefisien regresi kedisiplinan 0,065, kinerja akan meningkat 0,065 per satu peningkatan kedisiplinan.
- Hasilnya Koefisien regresi motivasi adalah -0,145, yang menunjukkan jika setiap kali motivasi meningkat, kinerja akan menurun -0,145.

### 1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipakai untuk menentukan hubungan pada independen dan dependen secara individual. Percobaan ini dilaksanakan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan pada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Tabel V.13 menunjukkan hasil uji parsial.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel         | Koefisien Beta | Nilai Signifikan | Keterangan |
|------------------|----------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,462          | 0,000            | Diterima   |
| Kedisiplinan     | 0,065          | 0,047            | Diterima   |
| Motivasi         | -0,145         | 0,104            | Ditolak    |

Sumber: Data diolah, 2024.

Hipotesisnya dapat disimpulkan sebagai berikut pada Tabel 7 di atas:

- temuan hipotesis antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)  
Hipotesis satu menyatakan lingkungan kerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja mereka. Ada koefisien beta 0,462 dan poin signifikansi 0,000 berlandaskan hasil dari penelitian regresi linier berganda antara variabel X1 dan variabel Y (kinerja). Uji hipotesis pertama membuktikan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja secara signifikan, dengan nilai koefisien beta menunjukkan arah yang positif, sementara nilai signifikansi berada di bawah 0,05.
- Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah hasil dari hipotesis kedua. Hipotesis ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT Karya Mina Putra Rembang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin. Uji regresi linier multivariat antara kinerja sebagai variabel Y dan disiplin sebagai variabel X2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,047 dan koefisien beta sebesar 0,065. Menurut temuan ini, kedua nilai tersebut positif dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. sebab itu, hipotesis ini diterima, yang artinya bahwa kedisiplinan dianggap memiliki efek yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja. Disiplin secara signifikan meningkatkan kinerja, menurut temuan uji hipotesis.
- Dampak motivasi (X3) pada Kinerja (Y) adalah hasil dari hipotesis ketiga. Pada Hipotesis ini, motivasi diduga berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang. Hasil analisis regresi linier berganda antara X3 motivasi pada Y kinerja, menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,145 dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien beta menunjukkan angka negatif. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga, yang mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja, terbukti tidak benar. Meskipun hasil uji hipotesis tidak menunjukkan signifikansi statistik, temuan tersebut menyatakan bahwa motivasi ternyata berdampak negatif terhadap kinerja.

## 2. Hasil Uji Determinasi

Hasil uji determinasi, yang digunakan untuk menilai seberapa baik variabel independen dalam model dapat menjelaskan variabel dependen, ditunjukkan dalam Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

| R     | R square | Adjusted R square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,797 | 0,635    | 0,614             |

Sumber: Diolah data, 2024.

Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien R Square yang disesuaikan adalah 0,614, yang menandakan jika variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi dapat berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 61,4 persen; variabel kinerja 38,6 persen lainnya terpengaruh oleh elemen yang tidak termasuk dalam model studi ini.

## Pembahasan

### 1. Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan di PT Karya Mina Putra Rembang meningkat secara signifikan oleh lingkungan kerja, menurut uji hipotesis pertama. Artinya kenyamanan lingkungan kerja yang mencakup indikator penerangan/cahaya, kelembapan, kebisingan, tata warna, getaran, dan Keamanan di tempat kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta interaksi antar rekan kerja semua memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kenyamanan di lingkungan kerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang. Menurut teori Serdamayanti (2017), Semua peralatan, perlengkapan, dan ruang kerja yang digunakan oleh individu atau kelompok, bersama dengan metode dan pengaturan yang digunakan, membentuk lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan tujuan dari goal setting theory, yang berpendapat bahwa kinerja akan meningkat dalam lingkungan kerja yang positif. Dalam studi ini, PT Karya Mina Putra Rembang sudah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga hasil kinerja jadi meningkat. penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Prasetyo dkk (2023) menyatakan kalau kualitas lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, menciptakan suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan., tetapi lingkungan kerja yang tidak mendukung akan sebaliknya.

## **2. Dampak Kedisiplinan pada Kinerja**

Hasil uji hipotesis ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Mina Putra Rembang. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang sangat dipengaruhi oleh tingginya kesadaran akan kedisiplinan, yang mencakup indikator kemampuan dan tujuan, keadilan, ketegasan, keteladanan pemimpin, pengawasan langsung, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut teori Hasibuan (2019), kedisiplinan yaitu kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua aturan dan standar perusahaan secara efektif. Ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan Memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sesuai dengan goal setting theory, dimana kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PT Karya Mina Putra cukup tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja. Temuan studi ini mendukung penelitian Prasetyo et al. (2023), yang mengklaim bahwa disiplin kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja. Artinya, kinerja akan meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinan yang dimiliki untuk mencapai tujuan.

## **3. Dampak motivasi pada Kinerja**

Kinerja karyawan di PT Karya Mina Putra Rembang dipengaruhi secara negatif oleh motivasi, menurut hasil uji hipotesis ketiga. Artinya tingginya motivasi yang mencakup indikator Keinginan akan kekuasaan, afiliasi, dan kesuksesan semua memiliki sedikit dampak pada penurunan kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang. Menurut Hasibuan (2023) Keinginan atau dorongan untuk menggerakkan dan memfokuskan potensi atau energi bawahan agar dapat berkolaborasi secara efektif guna mencapai dan mewujudkan tujuan dikenal sebagai motivasi. Hasil penelitian tidak mendukung teori setting tujuan, Ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi pekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi performa atau kinerja karyawan.

Hasil survei menunjukkan bahwa banyak karyawan setuju mengenai variabel motivasi, dengan skor mencapai 4 yaitu sebesar 68,11% dan beberapa responden juga menunjukkan keraguan dengan memberikan skor 3 sebesar 24,23% bahkan ada karyawan Yang menyatakan ketidaksetujuan dengan skor 2 sebesar 3,061%. Hal ini dimungkinkan karena masih sedikit motivasi karyawan dalam bekerja. Hal itulah yang mungkin menjadi sebab jika dalam penelitian ini motivasi tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang. Temuan dari penelitian ini tidak sesuai seperti hasil penelitian

Adinda, dkk (2023) bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Ini menyiratkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan oleh motivasi yang kuat dan sebaliknya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pemrosesan data dan diskusi sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan berikut:

1. Pada PT Karya Mina Putra Rembang, variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup menguntungkan terhadap kinerja pekerja.
2. Variabel kedisiplinan secara keseluruhan berdampak positif pada performa atau kinerja karyawan PT Karya Mina Putra Rembang.
3. Variabel motivasi yang memiliki efek yang tidak signifikan merugikan terhadap kinerja pekerja PT Karya Mina Putra Rembang.

## Saran

Peneliti dapat membuat rekomendasi, berikut berdasarkan penelitian yang telah dilakukan:

1. Penelitian ulang harus dilakukan untuk memasukkan bidang lain, sehingga penelitian berikutnya dapat memperbaiki penelitian sebelumnya.
2. Karena ada variabel independen yang lain seperti aspek-aspek budaya organisasi belum diteliti dalam studi ini, yang dapat mempengaruhi variabel dependen, peneliti berharap untuk menambahkan variabel tambahan untuk peneliti lain yang berminat dengan subjek yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Asyraf, Arka Deva (2020) pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi terhadap kinerja guru SMK muhammadiyah rembang. Fakultas ekonomi dan bisnis. Tesis tidak dipublikasikan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE YPPI Rembang.
- Aolia, Nadia (2023) Disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruh Motivasi, terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten rembang. tesis tidak dipublikasikan, Universitas YPPI Rembang
- Erpurini, Wala, (2019) Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV cihanjian inti teknik cimahi. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volume IV No. 1, Februari 2019 p-ISSN 2502 – 3764 e-ISSN 2621-3168.
- Fahmi Irham, SE., M.Si oktober 2015 manajemen kinerja teori dan aplikasi, ALFABETA Bandung.
- Ghozali, Imam (2020) 25 Grand Theory Ilmi Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, Melayu S.P (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 19, Jakarta Bumi Aksara, www.bumiaksara.com.email:info@bumiaksara.com
- Hasyim, M. ardi nupi dkk (2020) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex”, jurnal ekonomi dan ekonomi syariah  
<https://dpmptsp.rembangkab.go.id/perikanan-potensi-lokal-yang-mampu-meningkatkan-pesona-ekonomi-daerah-menuju-rembang-gemilang/>  
[https://ptkaryaminaputra.com/#:~:text=Karya%20Mina%20Putra%20\(KMP\)%20Rembang,lokal%20Rembang%2C%20Juwana%20dan%20sekitarnya](https://ptkaryaminaputra.com/#:~:text=Karya%20Mina%20Putra%20(KMP)%20Rembang,lokal%20Rembang%2C%20Juwana%20dan%20sekitarnya)
- Maniku, Rifaldi, dkk (2019) Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudra. Jurnal Manajemen dan Bisnis. p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047 Volume XII, Nomor 1, Desember 2019.
- Marfiani, dkk (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrate word, Jurnal Ikrath-Ekonomika Vol 6 No 2 Juli 2023.
- Mukti, Alfin Prasetya, dkk (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di bagian produksi PT. Supreme food Rembang. Buletin Bisnis dan

Menejemen Vol 09 N0 1 2023

- Nur, Tifani Adinda dkk (2023) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. EISSN:30250994 Halaman 134-143 Volume 1 Nomor 3
- Nurjaya, Nunu, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kerja pada PT. Hazara Cipta Pesona, Jurnal Ilmiah nasional Vol.3 No.1 2021
- Ridwan (2021) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar". Jurnal Mirai management
- Sabarofek, Margareth Sylvia (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Manokwari, cakrawala management business journal
- Serdamayanti (2017) Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja, Bandung, PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III. cetakan ke-1, STIE YKPN yogyakarta.
- Sing, Rafael dan Edalmen (2023) Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis. Vol 1. No 1, Feb 2023.
- Statistik Indonesia dari Badan Pusat Statistik (BPS)  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/03/28/ini-negara-tujuan-eksport-ikan-segar-indonesia-pada-2023-mayoritas-ke-negara-asia>
- Sugiono (2016) metode penelitian manajemen, cetakan ke-8, ALFABETA, Bandung.
- Tim penyusun (2023). Pedoman Penyusunan Skripsi, Universitas YPPI Rembang