

## PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PNM CABANG PARIAMAN

*Effect Of Discipline, Motivation, And Work Environment On Employee  
Performance Of PT. PNM Pariaman Branch*

**Dulia Destafiani; Agus Sutardjo; Meri Dwi Anggraeni**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui: 1) indikator yang paling dominan pada variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, 3) Apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, 4) Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) Apakah secara simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. PNM Cabang Pariaman dengan populasi sebanyak 50 dan Sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan total sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda analisis deskriptif, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan: 1) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, 2) motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, 4) Disiplin, motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci : Disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### Abstract

*This study aims to analyze and find out: 1) the most dominant indicators on the variables of discipline, motivation, and work environment on employee performance, 2) Does discipline have a partial and significant effect on employee performance, 3) Does motivation partially and significantly affect employee performance? Employee performance, 4) Does the work environment partially affect employee performance, 5) Do simultaneously discipline, motivation, and work environment affect employee performance. The object of this research is the employees of PT.PNM Pariaman Branch with a population of 50 and a sample of 50 people using total sampling. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis descriptive analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test and f test). The results show: 1) Discipline partially has a positive and significant effect on improving employee performance, 2) motivation partially positive and significant effect on improving employee performance, 3) work environment partially positive and significant effect on improving employee performance, 4) Discipline, motivation, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on improving employee performance either directly or indirectly direct.*

*Keywords: Discipline, motivation, work environment, and employee performance.*

## PENDAHULUAN

Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai sumber daya utama perusahaan dan memberikan kinerja yang optimal agar pelanggan dapat melayani dirinya sendiri dengan baik dan memuaskan, dan apabila pelanggan belum merasa puas bisa mengajukan keluhan yang mencoreng citra perusahaan. Dengan demikian terlihat SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis dalam mencapai visinya. SDM memiliki fungsi mengelola material perusahaan guna mencapai hasil yang diinginkan.

SDM mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi bisnis, yaitu pelaksanaan tindakan guna mewujudkan tujuan bisnis. Untuk itu ketersediaan SDM berperan sangat kuat (Pratiwi, 2014). Sumber daya manusia juga merupakan tokoh sentral dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Dengan dukungan sumber daya yang berkualitas, tentunya diharapkan mereka dapat berperanaktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa kinerja karyawan menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan (Putri & Onsardi, 2019). Menurut (Wibowo, 2016) disebutkan bahwa untuk mencapai kinerja maksimal diperlukan langkah yang tepat, sehingga perusahaan memerlukan dorongan sumber daya manusia pada berbagai tingkatan dengan perannya masing-masing untuk mencapai kinerja tinggi. Jadi sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tugas manajemen yang paling sulit, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Selain kinerja, diperlukan juga disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama dalam hal memotivasi karyawan untuk mendidik diri sendiri dalam pekerjaan individu dan kelompok.

Disiplin juga berguna untuk mengajarkan karyawan agar mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk memastikan hasil yang baik. Disiplin adalah fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik perilaku karyawan, semakin baik hasilnya. Tanpa perilaku karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Setiap tugas yang dilaksanakan memiliki aturan-aturan tersendiri yang wajib dijalani dan dipatuhi oleh setiap karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain disiplin kerja adalah dengan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang penting

dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dan gigih agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Selain itu pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya tenaga penggerak yang membimbing dan memelihara perilaku karyawan agar siap bekerja sesuai dengan keinginannya. Kekuatan pendorong itu disebut motivasi. Motivasi adalah rangsangan dari sejumlah proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan (Wibowo, 2011). Menurut Rivai (2015:455), konsep motivasi kerja adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan pribadi.

Selain faktor diatas, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja yang ada. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem atau kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Manajemen perusahaan harus mendorong inisiatif dan kreativitas. Situasi seperti itu menciptakan insentif untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan produktivitas karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena setelah mencapai produktivitas tinggi, memiliki tujuan yang jelas, rencana kerja yang komprehensif, keberanian mengambil risiko, produktivitas perusahaan meningkat, sehingga perlunya meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jasa keuangan (non Bank) yang didirikan pemerintah guna membantu dan mendukung ekonomi keluarga sejahtera yang memberikan layanan khusus kepada perempuan penyandang disabilitas yang merupakan entitas ultra-bisnis bagi mereka yang ingin memulai atau mengembangkan bisnis.

PT. PNM memiliki visi untuk menjadi lembaga pembiayaan yang terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang berlandaskan "*Good Corporate Governance*". Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan langsung kepada kepala pimpinan dan beberapa karyawan, yang dilaksanakan pada tanggal 12 januari 2021, bahwasannya pada PT. PNM Cabang Pariaman masih kurang dalam hal disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik. oleh karena itu sudah seharusnya karyawan memilikidisiplin, motivasi, lingkungan kerja yang tinggi dankinerja yang baik untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi memerlukan pendukung seperti disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja bagi karyawan, baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat gambaran hal tersebut, peneliti melihat melalui kehadiran Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman pada bulan Januari sampai Juni Tahun 2020 seperti tabel dibawah:

**Tabel 1**  
**Kehadiran Kinerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani**  
**(Mekaar) Cabang Pariaman Per Januari – Juni 2020**

| Bulan    | Jumlah karyawan | Keterangan        |    |             |    |             |    |
|----------|-----------------|-------------------|----|-------------|----|-------------|----|
|          |                 | Tidak tepat waktu |    | Tepat waktu |    | Tidak Hadir |    |
|          |                 | Orang             | %  | orang       | %  | orang       | %  |
| Januari  | 50              | 6                 | 12 | 40          | 80 | 4           | 8  |
| Februari | 50              | 6                 | 12 | 35          | 70 | 9           | 18 |
| Maret    | 50              | 4                 | 8  | 41          | 82 | 5           | 10 |
| April    | 50              | 9                 | 18 | 38          | 76 | 3           | 6  |
| Mei      | 50              | 12                | 24 | 31          | 62 | 7           | 14 |
| Juni     | 50              | 12                | 24 | 32          | 64 | 6           | 12 |

*Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Cabang Pariaman, 2020*

Dari tabel diatas masih terlihat ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam hal disiplin. Terlihat pada bulan januari bahwa dari jumlah karywan 50 orang terdapat 6 orang (12%) karyawan yang tidak tepat waktu kehadirannya, Sehingga sampai pada bulan juni terjadi peningkatan persentase kehadiran karywan yang tidak tepat waktu pada PT. PNM Cabang Pariaman. Namun pada bulan januari sampai bulan juni sesuai keterangan absensi tepat waktu terjadi penurunan kehadiran karyawan PT. PNM Cabang Pariaman, dan terjadi persentase yang tidak menentu atau naik turunnya persentase absensi karyawan yang tidak hadir pada PT. PNM Cabang Pariaman. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman. Dengan demikian tanpa disadari kinerja karyawan tersebut akan menurun atau tidak efektif.

Sedangkan motivasi yang diberikan perusahaan PT. PNM Cabang Pariaman cukup baik. Seperti cara atasan membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan, memelihara hubungan kerja yang harmonis seperti menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan, melakukan aktivitas dalam tim seperti melakukan aktivitas non formal, hal ini tentunya dapat memicu daya kreativitas karyawan sehingga bekerja dan berfikir dengan lebih giat, lalu berfungsi juga untuk menenangkan diri dari pekerjaan kantor. Dan pemberian bonus, insentif yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan berfikir bahwa perusahaan memenuhi hak-hak para karyawannya. Sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sama halnya dengan memperhatikan motivasi karyawan sehingga karyawan memberikan kinerja terbaiknya di PT. PNM Cabang Pariaman.

Untuk lingkungan kerja salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. hal ini dapat dilihat dari suasana dan lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan diruang lingkungan kerja, sirkulasi udara diruangan kerja, fasilitas perusahaan, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama karyawan PT. PNM Cabang Pariaman cukup bagus.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk membahas disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja dalam suatu penelitian ilmiah yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PNM CABANG PARIAMAN**”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Indikator manakah yang paling dominan pada variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.PNM Cabang Pariaman.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Cabang Pariaman.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Cabang Pariaman.
5. Apakah Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman

## **TINJAUAN TEORI**

Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah:

### **a. Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian berupa kualitas dan kuantitas kerja yang diraih oleh pegawai ketika mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator sebagaimana menurut Fuad Mas'ud (2014) :

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

### **b. Disiplin (X1)**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan melatih norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap norma
4. Mengikuti cara kerja yang ditentuka perusahaan.

### **c. Motivasi (X2)**

Hasibuan (2016) mengartikan motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang memotivasi mereka untuk bekerja, mereka siap bekerja sama, bekerja secara efektif dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mendapatkan kepuasan

Hasibuan (2016) mengelompokkan tiga indikator kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1. Kebutuhan akan kekuasaan.
2. Kebutuhan akan berprestasi.
3. Kebutuhan akan afiliasi

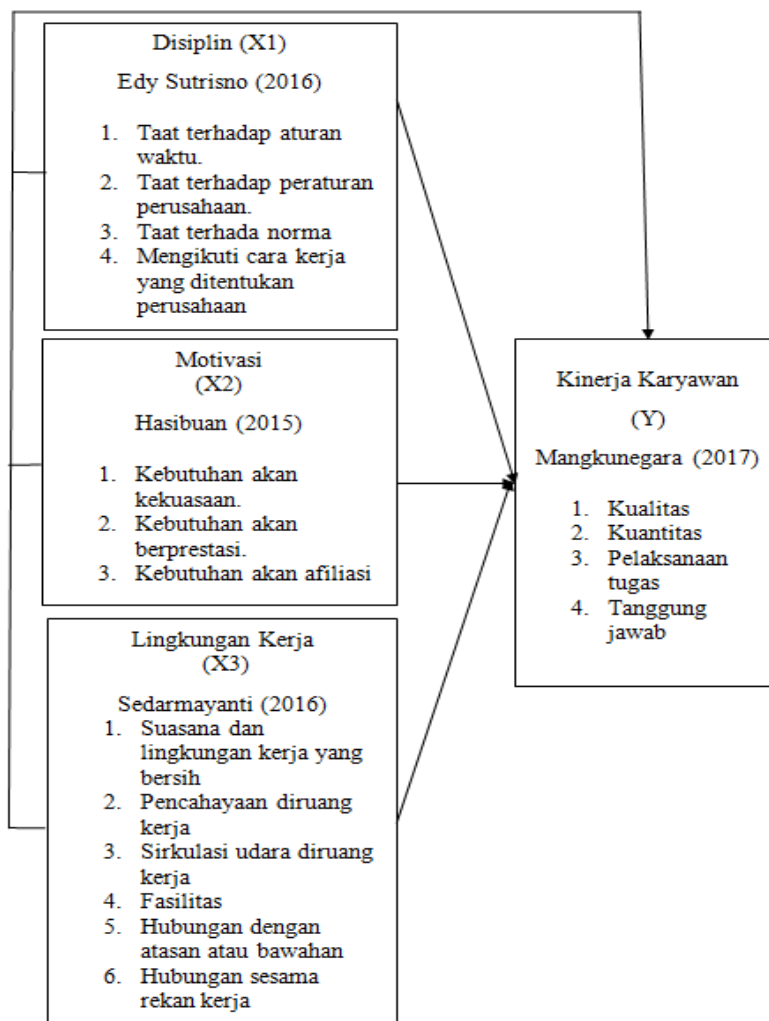
**d. Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut (Sedarmayanti, 2016) memberi definisi lingkungan kerja merupakan wadah bagi beberapa kelompok yang memiliki berbagai fasilitas pendukung untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan.

Indikator lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2016) antara lain:

1. Suasana dan lingkungan kerja yang bersih
2. Pencahayaan diruang kerja
3. Sirkulasi udara diruang kerja
4. Fasilitas
5. Hubungan dengan atasan atau bawahan
6. Hubungan sesama rekan kerja

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori-teori, tinjauan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, maka ditetapkan hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman
- H2: Diduga, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman
- H3: Diduga, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman
- H4: Diduga, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman

## **METODE PENELITIAN**

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan di PT. PNM Cabang Pariaman. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku sumber, jurnal, serta sumber lainnya yang relevan.

Arikunto (2014:108) mengemukakan bahwa populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Cabang Pariaman yang berjumlah 50 Karyawan.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi (Agussalim Manguluang, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sebanyak 66 orang. Teknik pemilihan sampel yang peneliti pakai pada penelitian ini adalah Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014).

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut (Ghozali, 2016). Saat menentukan apakah suatu elemen dapat digunakan, uji koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Artinya jika tabel r adalah tabel r (uji dua sisi dengan sig. 0,05), maka alat atau elemen soal memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya sebesar 0,6 atau lebih.

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Selain itu dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis Uji t dan Uji F.

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 2 Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)       | 6.328                       | 4.016      |                           | 1.576 |
|                           | Disiplin         | .334                        | .104       | .352                      | .003  |
|                           | Motivasi         | .276                        | .118       | .257                      | .024  |
|                           | Lingkungan Kerja | .226                        | .065       | .370                      | .001  |

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 6,328 + 0,334 X_1 + 0,276 X_2 + 0,226 X_3$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,328 artinya jika tidak ada disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja ( $X_1=X_2=X_3=0$ ) maka Kinerja Karyawan PT.PNM Cabang Pariaman adalah sebesar konstanta yaitu 6,328 satuan.
- Koefisien regresi Disiplin adalah sebesar 0,334, dapat disimpulkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman sebesar 0,334 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,276. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman sebesar 0,276 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,226. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman sebesar 0,226 satuan.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai mengukur kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu berikut ini.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .850 <sup>a</sup> | .722     | .704              | 2.20536                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 ditemukan nilai koefisien determinasi kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman Padang yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman adalah sebesar 70,4% sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.



Tabel 4 Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)       | 6.328                       | 4.016      |                           | .122 |
|                           | Disiplin         | .334                        | .104       | .352                      | .003 |
|                           | Motivasi         | .276                        | .118       | .257                      | .024 |
|                           | Lingkungan Kerja | .226                        | .065       | .370                      | .001 |

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 3,197 > t tabel 1,679. Tingkat signifikan menunjukkan 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini berarti H<sub>1</sub> diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman.
- 2) Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,336 > t tabel sebesar 1,679. Tingkat signifikan menunjukkan 0,024 lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini berarti H<sub>2</sub> diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman.
- 3) Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 3,503 > t tabel sebesar 1,679. Tingkat signifikan menunjukkan 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini berarti H<sub>3</sub> diterima, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman.

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F umumnya menunjukkan bahwa semua variabel independen yang ditambahkan ke model bertindak bersama-sama atau secara bersamaan pada variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 5 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 580.273        | 3  | 193.424     | 39.770 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 223.727        | 46 | 4.864       |        |                   |
|                    | Total      | 804.000        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin

Dari uji F didapati bahwa nilai F hitung 39,770 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>4</sub> diterima, artinya disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Yani Maryani, Mohammad Entang, Martius Tukiran (2021) dimana menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian juga sejalan dengan hasil Ismet Sulila (2019) dimana disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut penelitian Wardani dan Riyanto (2019) juga mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja pada karyawan perusahaan akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Cabang Pariaman yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carsenda Efendi (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian hasil penelitian oleh Muchamad Ressa Farizki (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Sugiyatmi motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Joyce Sagita Novyanti (2015) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman ditingkatkan maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Widi Purnama Sari (2015) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Ragil Permanasari (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Risky Nur Adha (2019) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa variabel disiplin, Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaaar) Cabang Pariaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila faktor disiplin, motivasi dan lingkungan kerja karyawan ketiganya mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aidin Bentar (2017) bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PNM Cabang Pariaman, dapat ditarik kesimpulan:

1. Indikator dominan dari disiplin adalah indikator taat terhadap norma yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 dengan TCR 85,3%. Indikator dominan dari motivasi adalah indikator kebutuhan akan afiliasi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR 84,4%. Dan indikator dominan dari lingkungan kerja adalah indikator hubungan dengan atasan atau bawahan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan TCR 83,7%. Sedangkan indikator dominan dari kinerja karyawan adalah indikator pelaksanaan tugas yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 dengan TCR 85,5%.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman dengan signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ .
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .
5. Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### **Saran**

Dari hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman
  - a. Pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan disiplin karyawan, terutama dari indikator taat terhadap aturan waktu. Untuk menegakkan disiplin karyawan maka perlu penerapan sanksi disiplin yang lebih tegas dari pimpinan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran pada aturan waktu

atau jam kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan bisa terus ditingkatkan.

- b. Agar motivasi bisa ditingkatkan, pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan, terutama kebutuhan akan afiliasi.
  - c. Lingkungan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Cabang Pariaman perlu ditingkatkan terutama peningkatan pada pencahayaan di ruangan kerja serta sirkulasi udara di ruangan kerja. Hal ini diharapkan bisa membuat karyawan lebih nyaman dan bersemangat sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya
- Disarankan untuk meneliti faktor training (pelatihan), pemberian kompensasi atau reward dan proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agussalim Manguluang , 2016 . *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 3, No. 1. 1-17
- Amelia Pratiwi, et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. bank Riau KEPRI. *Jom FEKOM* Vol.1 No. 2
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, Vol. 1 No. 1. 105-116
- Edy Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Fuad Mas'ud (2014). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Joyce Sagita Novyanti. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, vol 3, No. 1, Hal 113.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Muchamad Ressa Farizki. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6. No. 5. 1-16.
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017, October). Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Kinden Indonesia di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendikiawan* (pp. 239-243).

- Ragil Permansari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. AUGRAH Raharjo Semarang, Management Analysis Journal. Vol 2. No. 2. 1-9.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4. No. 1. 47-62.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. International Journal of Applied Business and International Management, 4(3), 121-131.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Veithzal Rivai (2014) *.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wardani, B. D. P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of The Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 4(5).
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.