
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA WILAYAH 1
SUBAN JERIJ, MUARA ENIM**

Sherley Helka Saputri^{1*}, Edy Liswani², Lesi Agusria³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: sherleyhelka4029@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 185 orang dengan *teknik simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, motivation and work discipline on the performance of PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. This research includes associative research. The sample in this study was 185 people using simple random sampling technique. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: there is an influence of the work environment, motivation and work discipline on the performance of PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, there is an influence of the work environment on the performance of PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, there is an influence of motivation on the performance of PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim, there is an influence of work discipline on the performance of PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan berdiri karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pimpinan dan karyawan, agar mampu mencapai kinerja yang berkualitas dan mampu bersaing

dengan perusahaan lain. Realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada sikap karyawan terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan kinerja, dedikasi, pengabdian dan tanggung jawabnya yang maksimal atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kasmir (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika karyawan bekerja lebih baik, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan juga menjadi lebih baik, namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan optimal tidaklah mudah karena diperlukan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari perusahaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin (Kasmir, 2019). Penelitian ini hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Robbins (dalam buku Wibowo, 2020) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan seperti, kebersihan, kondisi kerja, keadaan sekitar tempat kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja produktivitas karyawan dan dapat dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja atau kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan penyakit ringan pada karyawan. Tempat kerja yang tidak nyaman misalnya, lingkungan kerja yang kurang bersih dan bising sangat berdampak besar pada kenyamanan karyawan (Afandi, 2018).

Kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017). Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2014).

PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Muara Enim merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penanaman kayu kertas atau bisa disebut juga sebagai PT yang menyediakan bahan mentah untuk pembuatan kertas yaitu kayu. Kinerja PT. Musi Hutan persada wilayah 1 suban jeriji, muara enim. selama kurun waktu tertentu, setiap bulan, setiap kuarta atau bahkan setiap tahun menunjukkan belum optimal. Bisa dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai standar atau target perusahaan, untuk mencapai target perusahaan karyawan tentunya harus mematuhi alat dan sarana yang telah ditetapkan perusahaan, Selain itu susahny mencari peluang untuk mencapai tujuan seperti naik jabatan dikarenakan persaingan dalam perusahaan. Beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan menyatakan belum dapat bekerja mencapai sesuai yang diharapkan perusahaan serta bekerja belum mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena kinerja karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta karyawan belum bersungguh-sungguh agar mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja menyatakan kebersihan yang kurang berada pada area ditambah setelah melakukan pelayanan banyak sampah dan kototan tertinggal, petugas kebersihan yang tidak disediakan dan hanya mengandalkan kemauan karyawan sendiri untuk membersihkannya, kurangnya suasana yang tenang ditempat bekerja membuat karyawan lain bekerja merasa terganggu akibat banyak aktifitas dan karyawan menyatakan bahwa keamanan bekerja belum diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Motivasi menyatakan karyawan cenderung lambat dan terkesan malas dalam melakukan tugasnya karena tidak adanya pengakuan. Karyawan pun memiliki masalah dalam hal kemajuan dalam bekerja, pekerjaan akan terasa lebih mudah dan menyenangkan jika dilakukan secara bersama-sama dengan adanya kemauan untuk melakukan tugas dalam bekerja dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan bagi perusahaan.

Disiplin kerja karyawan menyatakan pemimpin bersikap sama saja seperti karyawan seperti ikut terlambat datang bekerja, meninggalkan pekerjaan dan menyerahkan kepada bawahannya sehingga pemimpin dapat bersantai-santai. Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat karyawan efek jera. Pemimpin kurang tegasnya memberikan sanksi ataupun teguran pada karyawan yang melakukan kesalahan, maka mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kholilah (2018) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016), Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitaran lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang telah diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Motivasi

Motivasi menurut Edy Sutrisno (2019) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Edy Sutrisno, 2019) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi merupakan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu menurut Sondang P. Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2019) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bintoro dan Daryanto (2019:95) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orang. Menurut Pandi Apandi (2018) disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variable X (variabel bebas) yang terdiri atas lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan (variabel terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hutan Musi Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim yang berjumlah 347 orang. Sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka didapatkan hasil sampel sebanyak 185 responden. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling (sampel acak sederhana). Metode ini dilakukan secara acak dengan menggunakan sampel dari populasi pengambilan tanpa memperhatikan devisi yang ada dalam populasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuesioner, kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan tertulis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Adapun hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,022	,181		,123	,902
	Lingkungan Kerja	,183	,078	,122	2,350	,020
	Motivasi	,138	,053	,134	2,597	,010
	Disiplin Kerja	,694	,057	,651	12,180	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Nilai konstan sebesar 0,022 (positif). Artinya, jika lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim tetap positif.

Koefisien regresi lingkungan kerja positif sebesar 0,183. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sementara yang lain tetap. Apabila lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi motivasi positif sebesar 0,138. Artinya, apabila motivasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sementara yang lain tetap. Apabila motivasi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,694. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sementara yang lain tetap. Apabila disiplin kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,312	3	26,437	75,710	,000 ^b
	Residual	63,204	181	,349		
	Total	142,515	184			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 75,710 > F_{tabel} = 2,11$ dengan Sig. F $0,000 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,022	,181		,123	,902
	Lingkungan Kerja	,183	,078	,122	2,350	,020
	Motivasi	,138	,053	,134	2,597	,010
	Disiplin Kerja	,694	,057	,651	12,180	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,350 <$ nilai t_{tabel} sebesar 1,25. Hasil uji Sig. $t 0,020 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Motivasi dengan nilai $t_{hitung} 2,597 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,25. Hasil uji Sig. $t 0,010 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 12,180 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,25. Hasil uji Sig. $t 0,000 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Koefisien Determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,557	,549	,5909

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel bebas Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim sebesar 55,7%; sisanya 44,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Artinya, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 55,7% terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.8, Tabel IV.9 dan IV.10) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampak kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan (Tabel IV.7), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M. Alvi Rivaldi (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Carsenda Efendi, dkk (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanfremy Sejahtera. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofiyansih (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 22 (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Makasar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Artinya, apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:192) bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitaran lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M. Alvi Rivaldi (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, hasil penelitian yang dilakukan oleh Carsenda Efendi, dkk (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2020) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanfremy Sejahtera, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofiyansih (2021) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 22 (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Makasar.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Artinya, apabila motivasi dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019:109) bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M. Alvi Rivaldi (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, hasil penelitian yang dilakukan oleh Carsenda Efendi, dkk (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2020) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanfremy Sejahtera, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofiyansih (2021) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 22 (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Makasar.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim. Artinya, apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Apandi (2018:11) bahwa disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M. Alvi Rivaldi (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, hasil penelitian yang dilakukan oleh Carsenda Efendi, dkk (2021) menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2020) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanfremy Sejahtera, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofiyansih (2021) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 22 (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Makasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim hendaknya mengatasi permasalahan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja, sebab permasalahan tersebut terbukti menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. Disamping itu pula, hendaknya perusahaan meningkatkan kuantitas, kualitas dan efisiensi kerja dengan cara mengevaluai karyawan dan mendisiplinkan karyawan agar mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.
2. PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji, Muara Enim hendaknya meningkatkan lingkungan kerja yang meliputi: pencahayaan, suara dan udara, sehingga semua karyawan dapat merasa bahwa lingkungan kerja dapat menjadi suatu dorongan untuk meningkatnya kinerja karyawannya.
3. Pimpinan diharapkan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, sebab faktor ini mampu memberikan daya pendorong bagi karyawan agar mau bekerja secara aktif dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila perusahaan mampu meningkatkan motivasi yang dimiliki, maka tersebut akan mengalami peningkatan pada kinerjanya yang menjadi lebih baik lagi daripada sebelumnya.
4. Pimpinan diharapkan untuk memperbaiki disiplin kerja perusahaannya, sebab faktor ini juga berperan dalam mempengaruhi kinerja, karena dengan disiplinnya, maka akan menjadi lebih taat dan patuh terhadap perusahaan, dengan demikian akan mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dampaknya arah pencapaian kerja yang dikehendaki perusahaan akan selaras dengan apa yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Cetakan ke 1.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta:Pranada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. Jakarta:Pranada Media Group.
- Faida, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Hasan, Iqbal. (2015) pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi). Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 50-60.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jahuri, Jahuri. Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (*Studi Kasus pada PT. PLN (persero) UPT Pulogadung*). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2021.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), (Edisi ke-5). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kholilah (2018). Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2016. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kesebela. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.