

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang

Rahmad Ardhiansyah<sup>1</sup>, Mei Retno<sup>2</sup>, Hesty Prima Rini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

---

### Article Info

#### Article history:

Received 16 September 2021

Publish 03 November 2021

---

#### Keywords:

Motivasi kerja

Lingkungan Kerja

Disiplin kerja

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee work discipline (case study of CV Pelita Offset Jombang). The population in this study were all employees of CV Pelita Offset Jombang with a total of 53 people. The sampling technique used was the saturated sample method. The questionnaire method used for data collection in this study. This study uses Partial Least Square (PLS) as a data analysis technique. The results show that work discipline is positively influenced by work motivation and work environment as seen from hypothesis testing where work motivation has a t-statistic of 2.879, the work environment has a t-statistic of 10,823. This shows that work motivation and a good work environment will increase the work discipline of CV Pelita Offset Jombang employees.*

---

### Info Artikel

#### Article history:

Diterima 16 September 2021

Publis 03 September 2021

---

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (studi kasus CV Pelita Offset Jombang). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Pelita Offset Jombang dengan jumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode kuisioner digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 2.879, lingkungan kerja memiliki t-statistik sebesar 10.823. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan CV Pelita Offset Jombang.

---

*This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*



---

### Corresponding Author:

**Mei Retno**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: [adiwaty66@gmail.com](mailto:adiwaty66@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk mempercepat tercapainya tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja karyawan yang baik. Seperti yang ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2017) disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal, jika disiplin kerja para wakilnya rendah. Disiplin kerja representatif yang besar menggambarkan kewajiban mengenai usaha yang diturunkan kepadanya. Untuk tersebut, disiplin kerja dapat menjadi ukuran kualitas karyawan yang terdapat dalam perusahaan.

CV. Pelita Offset Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang memproduksi pembuatan kalender, buku, buletin, majalah, undangan, poster, benner dan lain-lain. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1986 yang bertempat di kabupaten Jombang. Pada waktu ini karyawan yang melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut dengan total 53 orang. Pimpinan perusahaan selalu berupaya untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya CV Pelita Offset mengalami permasalahan terkait kedisiplinan kerja karyawannya yang bisa dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1.** Data Keterlambatan Kerja Karyawan CV Pelita Offset Jombang pada tahun 2018-2021.

| No | Tahun | Jumlah karyawan | Karyawan terlambat | Presentase |
|----|-------|-----------------|--------------------|------------|
| 1  | 2018  | 76              | 372                | 40,7%      |
| 2  | 2019  | 76              | 386                | 42,3%      |
| 3  | 2020  | 53              | 348                | 54,7%      |

Sumber : Bagian umum perusahaan CV Pelita Offset Jombang

Berdasarkan data keterlambatan kerja karyawan presentase keterlambatan karyawan cukup tinggi, bahkan dalam kurun 3 tahun terakhir keterlambatan kerja karyawan terus mengalami peningkatan. Hal ini mengungkapkan bahwa pegawai mempunyai disiplin kerja yang rendah. Selain itu, kedisiplinan kerja dapat dilihat dari daftar presensi kerja karyawan. Berikut daftar presensi karyawan CV Pelita Offset pada tahun 2018-2021.

**Tabel 2.** Data Presensi Kerja Karyawan CV Pelita Offset Jombang pada tahun 2018-2021.

| No        | Tahun | Jumlah Karyawan | Izin | Alpha | Jumlah | Presentase |
|-----------|-------|-----------------|------|-------|--------|------------|
| 1         | 2018  | 76              | 72   | 24    | 96     | 10,5%      |
| 2         | 2019  | 76              | 79   | 20    | 99     | 10,8%      |
| 3         | 2020  | 53              | 96   | 18    | 114    | 12,5%      |
| Rata-rata |       |                 |      |       | 103    | 11,3%      |

Sumber : Bagian umum perusahaan CV Pelita Offset Jombang

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja cukup tinggi dengan rata-rata 11,3% per tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh disiplin kerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2005) bahwa motivasi adalah Upaya untuk menggerakkan gairah kerja karyawan agar mau memberikan semua kemampuannya yang secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja terbentuk dari dorongan individu dalam melakukan suatu dikarenakan memiliki tujuan yang harus terpuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara optimal, sebaliknya perilaku karyawan yang bekerja seadanya dan disertai pelanggaran-pelanggran mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan rendah, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan

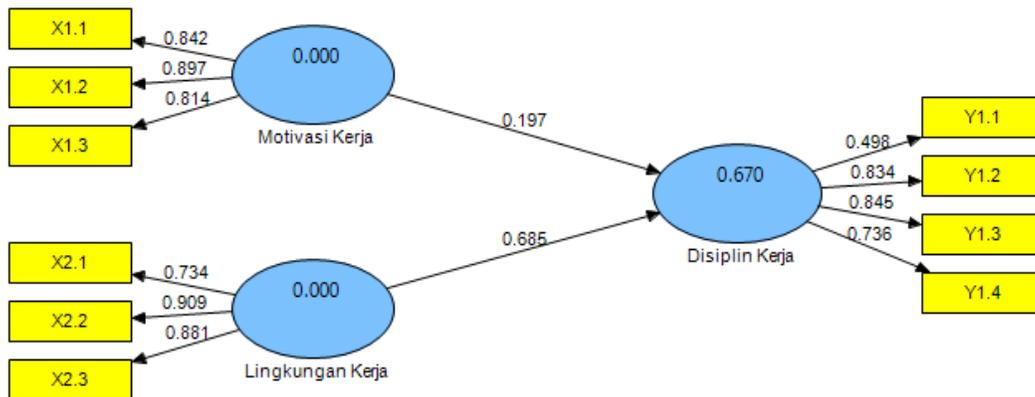
yang memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2013). Adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif yang berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan yang diberikan. Untuk itu penelitian ini mengukur apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan CV Pelita Offset Jombang.

**2. METODE PENELITIAN**

Dalam tinjauan ini, faktor yang digunakan terdiri dari variabel terikat dan faktor bebas. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan variabel otonom yang digunakan adalah inspirasi kerja dan tempat kerja. Jenis pemeriksaan ini menggunakan subyektif. Populasi yang digunakan dalam review ini masing-masing dari 53 orang perwakilan CV Pelita Offset. Sedangkan pengujian menggunakan strategi teknik contoh yang direndam dimana seluruh masyarakat menjadi contoh dalam ulasan ini. Pemeriksaan ini menggunakan prosedur investigasi Partial Least Square (PLS). Pemilahan informasi tersebut diakhiri dengan menyebarluaskan polling kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan inspirasi kerja, tempat kerja, dan disiplin kerja. Estimasi faktor menggunakan skala Likert. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur penegasan, perspektif, dan penilaian individu atau kumpulan tentang suatu keajaiban. Dalam skala likert indikator pengukuran menggunakan 5 tingkat preferensi jawaban yang memiliki skor 1-5.

**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini dengan *Partial Least Square (PLS)*. Model penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten diantaranya motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Berikut Gambar Outer Model dengan *Factor Loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*:



**Gambar 1.** Model Struktural

Pengujian legitimasi diakhiri dengan menyusun legitimasi bersatu dan legitimasi diskriminan. Legitimasi gabungan diketahui dari factor stacking, karena dalam pembuktian ini semua marker cerdas, maka tabel yang digunakan adalah hasil external stacking. Legitimasi memadai jika lebih penting dari 0,5 atau nilai T-measurement lebih menonjol dari 1,96

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Validitas Konvergen

|                          | <b>Factor Loading (O)</b> | <b>Sample Mean (M)</b> | <b>Standard Deviation (STDEV)</b> | <b>Standard Error (STERR)</b> | <b>T Statistics ( O/STERR )</b> |
|--------------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| X1.1 <- Motivasi Kerja   | 0.841742                  | 0.841071               | 0.035471                          | 0.035471                      | 23.730162                       |
| X1.2 <- Motivasi Kerja   | 0.896751                  | 0.896347               | 0.026502                          | 0.026502                      | 33.837342                       |
| X1.3 <- Motivasi Kerja   | 0.814451                  | 0.807914               | 0.040710                          | 0.040710                      | 20.005940                       |
| X2.1 <- Lingkungan Kerja | 0.734181                  | 0.730811               | 0.056402                          | 0.056402                      | 13.017046                       |
| X2.2 <- Lingkungan Kerja | 0.909221                  | 0.909334               | 0.018238                          | 0.018238                      | 49.852213                       |
| X2.3 <- Lingkungan Kerja | 0.881031                  | 0.882672               | 0.026710                          | 0.026710                      | 32.984744                       |
| Y1.1 <- Disiplin Kerja   | 0.497820                  | 0.490703               | 0.104822                          | 0.104822                      | 4.749186                        |
| Y1.2 <- Disiplin Kerja   | 0.834396                  | 0.836853               | 0.037442                          | 0.037442                      | 22.284964                       |
| Y1.3 <- Disiplin Kerja   | 0.844652                  | 0.845726               | 0.031947                          | 0.031947                      | 26.439175                       |
| Y1.4 <- Disiplin Kerja   | 0.736144                  | 0.728690               | 0.066278                          | 0.066278                      | 11.106999                       |

Dilihat dari tabel di atas, semua penanda cerdas menunjukkan angka yang lebih menonjol dari 0,5, maka konsekuensi penilaian semua petunjuk telah memenuhi legitimasi terpusat atau legitimasi besar. Selain dilihat melalui susunan luar, itu juga dapat dilihat melalui *Avarage Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 4.** Hasil Avarage Variance Extracted

|                  | <b>AVE</b> |
|------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0.725341   |
| Lingkungan Kerja | 0.713974   |
| Disiplin Kerja   | 0.549847   |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa legitimasi umum dari faktor-faktor tersebut dapat dianggap dapat diterima dengan alasan bahwa nilainya lebih penting dari 0,5. Legitimasi diskriminan ditentukan dengan menggunakan cross stacking, jika nilai stacking factor dari setiap marker pada setiap faktor lebih menonjol daripada pointer stacking factor pada faktor yang berbeda, maka pada saat itu faktor stacking dianggap sah, begitu juga dengan faktor lainnya. jalan sekitar.

**Tabel 5.** Hasil Cross Loading

|      | <b>Disiplin Kerja</b> | <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>Motivasi Kerja</b> |
|------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| X1.1 |                       |                         | 0.841742              |
| X1.2 |                       |                         | 0.896751              |
| X1.3 |                       |                         | 0.814451              |
| X2.1 |                       | 0.734181                |                       |
| X2.2 |                       | 0.909221                |                       |
| X2.3 |                       | 0.881031                |                       |
| Y1.1 | 0.497820              |                         |                       |
| Y1.2 | 0.834396              |                         |                       |
| Y1.3 | 0.844652              |                         |                       |
| Y1.4 | 0.736144              |                         |                       |

Dari hasil penyusunan informasi cross stacking, diperoleh bahwa semua nilai faktor susun pada setiap pointer baik pada faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja menunjukkan nilai faktor susun lebih diperhatikan daripada faktor penanda stacking. faktor yang berbeda, sehingga dapat dikatakan bahwa semua penanda dalam tinjauan legitimasi terpenuhi atau legitimasi dapat diterima.

**Pengujian Realibilitas**

Dalam menguji kualitas tak tergoyahkan dari estimasi dengan menggunakan composite dependability esteem, dengan asumsi nilainya di atas 0,70, pointer seharusnya dapat diprediksi dalam memperkirakan faktor terlambat. Efek samping dari kualitas komposit yang tak tergoyahkan diperkenalkan dalam tabel berikut :

**Tabel 6.** Hasil Pengujian *Composite Reliability*

|                  | <b>Composite Reliability</b> |
|------------------|------------------------------|
| Motivasi Kerja   | 0.887764                     |
| Lingkungan Kerja | 0.881331                     |
| Disiplin Kerja   | 0.824950                     |

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis diketahui dari hasil koefisien dan nilai T-statistic yang berasal dari inner model yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 7.** Path Coefficients (Mean,STDEV,T-Values)

|                                    | <b>Path Coefficients (O)</b> | <b>Sample Mean (M)</b> | <b>Standard Deviation (STDEV)</b> | <b>Standard Error (STERR)</b> | <b>T Statistics ( O/STERR )</b> |
|------------------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja   | 0.197173                     | 0.196771               | 0.068464                          | 0.068464                      | 2.879966                        |
| Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja | 0.685045                     | 0.685557               | 0.063289                          | 0.063289                      | 10.823997                       |

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa nilai t-statistik variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 2.879966 dengan *path coefficients* sebesar 0.197173, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif disiplin kerja karyawan CV Pelita Offset Jombang. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wayan Dunie (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti *Motivasi Kerja* yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kemudian lingkungan kerja terhadap disiplin kerja nilai t-statistik sebesar 10.823997 dengan dengan *path coefficients* sebesar 0.685045 maka dapat diartikan bahwa dan lingkungan kerja mempengaruhi arah positif disiplin kerja karyawan CV Pelita Offset Jombang secara signifikan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi Andriani (2010) dengan hasil dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.Hal ini berarti *Lingkungan Kerja* yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada perusahaan CV Pelita Offset, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV Pelita Offset.
2. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV Pelita Offset.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. : Graha Ilmu
- Andriyani, Dewi.(2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Vol 8. 971-983
- Dunie, Wayan. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93-101
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marjuni, Sukmawati.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Makassar: Sah Media
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy. (2015). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sadarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS