

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA CV. SBE

MELLA MELINDA SARI  
DENTA FELLI ANANDA

Trisakti School of Management  
Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia

[smella314@gmail.com](mailto:smella314@gmail.com)  
[dfa@stietrisakti.ac.id](mailto:dfa@stietrisakti.ac.id)

Received: November 3, 2023; Revised: November 27, 2023; Accepted: November 27, 2023

**Abstract:** *This study aims to analyze and determine the effect of work motivation, leadership style, and work environment on the work discipline of employees of CV. SBE. The population used in this study were 58 employees using a purposive sampling technique. This sampling technique involves 50 permanent employees of CV. SBE. Data collection techniques through distributing questionnaires using a Likert scale. The analytical method of this study uses linear regression. Based on the results of hypothesis testing data analysis in this study, it shows that work motivation has no effect on work discipline, leadership style has an effect on work discipline, and the work environment has no effect on employee work discipline.*

**Keywords:** Work Motivation, Leadership Style, Work Environment, Work Discipline

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. SBE. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengambilan sampel ini melibatkan 50 karyawan tetap CV. SBE. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Metode analisis penelitian ini menggunakan regresi linear. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus membedakan dirinya dengan kompetitor dengan memiliki keunggulan bersaing atau *competitive advantage*. (Aidara et al., 2021). Salah satu penyebab persaingan bisnis yang sedemikian tajamnya diakibatkan oleh perubahan dinamika organisasi yang terjadi dalam waktu semakin singkat (Fitriani & Ananda, 2023).

Salah satu keunggulan bersaing dalam situasi yang terus berubah bisa didapatkan dari inovasi. Inovasi, selain diperlukan pada proses bisnis juga bisa terjadi pada daya manusia (SDM) dimana manusia menjadi peran aktif dalam semua kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka perusahaan akan

mampu memaksimalkan kinerja bisnis (Suroso et al., 2017).

Salah satu cara untuk mengukur kinerja bisnis bisa dilakukan melalui individu karyawannya. Perilaku disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan sumber daya manusia yang berkualitas karena setiap perusahaan memiliki aturan dalam hal kedisiplinan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan. Untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan bisa melihat angka penerapan presensi kehadiran maupun ketidak hadiran karyawan.

CV SBE adalah salah satu perusahaan manufaktur yang berferak dalam bidang pengadaan *spare part* audio untuk kendaraan roda empat. Setelah melakukan magang selama untuk mendapatkan gambaran observasional lebih jelas, diperoleh data kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dari HR *manager* di CV.SBE sepanjang tahun 2021-2022 adalah sebagai berikut

**Tabel 1 Data Absensi Karyawan CV. SBE**

Kategori / Tahun	2021	2022
Keluar Sebentar	32 orang	35 orang
Pulang Awal	19 orang	17 orang
Izin Potong	34 orang	42 orang
Cuti	29 orang	28 orang
Alfa	28 orang	33 orang

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pada total ketidakhadiran pada tahun 2022 mengalami peningkatan secara umum di setiap kategori. Terdapat beberapa jenis izin seperti keluar sebentar yang berarti karyawan meninggalkan tempat kerja untuk sementara waktu namun kembali lagi ke tempat kerja dalam satu hari jam kerja Selanjutnya ada juga pulang awal yang berarti karyawan yang berarti pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan perusahaan dengan alasan dan ijin tertentu. Sedangkan cuti merupakan hak karyawan setiap tahunnya. Izin potong berarti tidak masuk kerja untuk alasan pribadi yang mendesak dengan ijin yang sudah diberikan oleh atasan. Terakhir, alfa yang berarti tidak masuk tanpa keterangan. Sehingga permasalahan terdapat pada alfa yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2022 sebanyak 33 orang,

meningkat lima orang dibandingkan tahun sebelumnya. orang sehingga Hal ini menjadi catatan tersendiri bagi HR *Manager* CV SBE dan mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan.

Selain disiplin, ada faktor motivasi dan gaya kepemimpinan, ada juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja disini tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja fisik, namun juga lingkungan kerja yang dinamis yang lebih mendukung terciptanya tujuan bisnis daripada lingkungan kerja yang statis. (Hazlina Ahmad et al., 2010) Kepemimpinan menurut (Jena & Sahoo, 2014) dapat meningkatkan tingkat kinerja bisnis perusahaan. Kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Salah

satu cara untuk mengukur tingkat kenyamanan pada lingkungan kerja salah satunya adalah suhu udara lingkungan CV.SBE.

**Tabel 2 Suhu Udara CV. SBE**

Suhu udara	Jumlah responden
23°C - 25°C	-
26°C - 28°C	16 orang
29°C - 31°C	4 orang

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa suhu udara dilingkungan CV.SBE bervariasi. Dapat dilihat dari 16 responden memilih suhu udara sebesar 26°C-28°C, dan 4 responden memilih suhu 29°C-31°C. Dimana normalnya suhu udara didalam ruangan yang nyaman untuk karyawan adalah 23-24 °C menurut artikel yang berjudul [The Liang Gie \(2015\)](#) dalam [Damayanti dan Syahrin \(2022\)](#), sehingga karyawan dapat merasakan ketidaknyamanan karena suhu yang terlalu tinggi sehingga terasa panas.

## MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan salah satu pengembangan teori motivasi individu. Dalam perkembangannya, motivasi bisa dipelajari pada jenjang pendidikan seseorang, karena mempengaruhi kinerja individu dalam hal perilaku entrepreneurial seseorang dimasa yang akan datang. Secara spesifik, motivasi ini bisa terus dikembangkan menjadi motivasi kerja saat yang bersangkutan lepas dari bangku pendidikan dan memasuki dunia kerja ([Farhangmehr et al., 2016](#)).

Menurut [Masrunik \(2020\)](#) motivasi kerja adalah keinginan seseorang dalam berusaha untuk mencapai keinginan yang telah dicita-citakan. Demikian juga, pendapat senada diungkapkan oleh ([Purbasari et al., 2022](#)) bahwa motivasi merupakan elemen kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut [Andrey et al., \(2019\)](#) motivasi kerja adalah kondisi seorang karyawan untuk menggerakkan diri yang lebih terarah untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut [Nugrohoseno dan Hasibuan \(2022\)](#) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan agar bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan karena dapat mempengaruhi hasil dari

pekerjaan seseorang. Menurut [Sahadi et al., \(2021\)](#) motivasi merupakan energi yang ada pada diri seseorang yang diawali dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap tujuan tertentu.

Menurut penelitian ([Wahyuningtyas & Ananda, 2023](#)), motivasi mampu mempengaruhi kinerja individu sehingga perusahaan wajib memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi motivasi karyawannya.

## GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut [Agustini dan Dewi \(2019\)](#) gaya kepemimpinan merupakan pemimpin yang memiliki karakteristik untuk mempengaruhi bawahan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut [Hidayat \(2018\)](#) gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut [Ardana 2012 dalam Dewi et al., \(2022\)](#) gaya kepemimpinan adalah pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan pekerjaan.

## LINGKUNGAN KERJA

Menurut [Afandi \(2018\)](#) lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang terdapat dalam lingkungan pekerja seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut [Sedarmayanti \(2018\)](#) lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang ditemui sesuai dengan cara kerjanya yang terdapat dalam lingkungan seseorang bekerja. Menurut

[Wahyuningrum et al., \(2020\)](#) lingkungan kerja adalah hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama antar karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

### DISIPLIN KERJA

Menurut [Muliando \(2020\)](#) disiplin kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan dengan menanamkan etika serta norma.

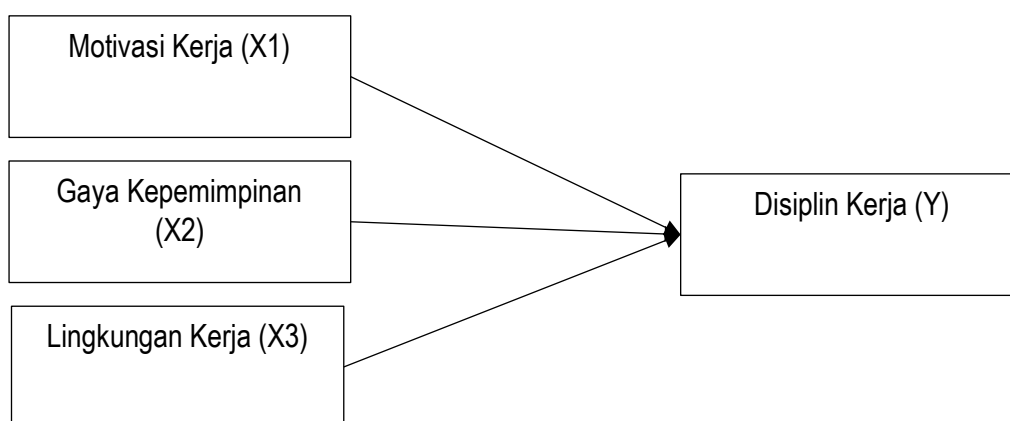
Menurut [Afandi \(2018\)](#) disiplin kerja adalah upaya manajer untuk melakukan perubahan perilaku terhadap karyawan serta meningkatkan kesadaran

untuk karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan.

Menurut [Nugrohoseno dan Hasibuan \(2022\)](#) disiplin kerja adalah pelatihan yang meningkatkan pengelolaan diri agar lebih efisiensi dan sebagai perbaikan terhadap diri seseorang.

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja CV. SBE.
2. Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja CV. SBE.
3. Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja CV. SBE.



### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dan regresi linear dengan metode yang bersifat deskriptif dengan hubungan kausalitas. Objek dalam penelitian adalah CV.SBE Dengan jumlah sampel 50 responden dengan kriteria karyawan tetap non manajerial dan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1.

### DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Motivasi Kerja adalah dorongan, usaha dan keinginan yang ada pada orang untuk mengaktifkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas dengan baik dalam konteks pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kedudukannya lebih tinggi, sederajat maupun yang lebih rendah darinya dalam berpikir agar perilaku yang semula bersifat pribadi dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasi.

Lingkungan Kerja adalah tempat para pekerja melakukan aktivitas dan segala sesuatu yang dapat membantu mereka dalam bekerja.

Disiplin Kerja adalah kesediaan seseorang untuk secara spontan membangkitkan hati nuraninya untuk mengikuti peraturan yang berlaku diorganisasinya.

Peneliti menentukan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosi

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Diketahui bahwa seluruh indikator motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $Y$ ) mempunyai  $r$  hitung

$> r$  tabel maka variabel tersebut dalam kuesioner adalah valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Pertanyaan	Hasil
$X_1$ Total	0,779	11	Reliabel
$X_2$ Total	0,823	10	Reliabel
$X_3$ Total	0,692	8	Reliabel
$Y$ Total	0,818	9	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

	Unstandardized B	t	Sig
(Constant)	-2,604	-0,802	0,427
Motivasi Kerja	0,115	1,180	0,244
Gaya Kepemimpinan	0,666	5,264	0,000
Lingkungan Kerja	0,183	1,324	0,192

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 25 yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Faktor Lainnya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV.SBE dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. dalam pengujian  $H_{a1}$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $1,180 < 2,011$  dan nilai  $sig. 0,244 > \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. SBE.
2. Dalam pengujian  $H_{a2}$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $5,264 > 2,011$  dan nilai  $sig. 0,00 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan CV. SBE.
3. Dalam pengujian  $H_{a3}$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $1,324 < 2,011$  dan nilai  $sig. 0,192 > \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. SBE.

### Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, diantaranya yaitu:

1. Variabel independen yang diteliti yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja ( $Y$ ).
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan objek atau industri yang berbeda.
3. Tempat penelitian ini terbatas hanya pada CV. SBE sehingga dari hasil penelitian ini tidak dapat digunakan secara umum yaitu dalam skala yang lebih luas.

### Rekomendasi

Rekomendasi penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan, maka manajemen CV. SBE dapat lebih memperhatikan sikap partisipatif, direktif, dan suportif kepada karyawan atas orientasi pada prestasi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan menggunakan analisis yang berbeda.
- b. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan analisis dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar agar lebih representatif di perusahaan pada umumnya.

## REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, & Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Aidara, S., Mamun, A. Al, Nasir, N. A. M., Mohiuddin, M., Nawir, N. C., & Zainol, N. R. (2021). Competitive advantages of the relationship between entrepreneurial competencies and economic sustainability performance. *Sustainability (Switzerland)*, MDPI <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>, 13(2), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13020864>
- Andrey, Adolfin, & Uhing. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado*. *Jurnal EMBA*, 7(1), 361–370.
- Damayanti & Syahrian. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Y. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM) 2 (2)*, 249-60. <https://jurnalsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1483>.
- Dewi, Mukmin, & Nurmayanti. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB*. *Unram Management Review*, 2(3), 89–97. <http://urgentrev.unram.ac.id/index.php/Identification/article/view/294>
- Farhangmehr, M., Gonçalves, P., & Sarmiento, M. (2016). Predicting entrepreneurial motivation among university students: The role of entrepreneurship education. *Journal Education + Training*, 58(7–8), 861–881. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2016-0019>
- Fitriani, F., & Ananda, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MBA. *Media Bisnis*, 15, 79–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.34208/mb.v15i1.1881>
- Hazlina Ahmad, N., Ramayah, T., Wilson, C., & Kummerow, L. (2010). Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment?: A study of Malaysian SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(3), 182–203. <https://doi.org/10.1108/13552551011042780>
- Hidayat. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*. Penelitian Ilmu Manajemen.
- Jena, S., & Sahoo, C. K. (2014). Improving managerial performance: A study on entrepreneurial and leadership competencies. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 143–149. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0066>
- Masrunik, S. B. E. M. R. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Mulianto, S. (2020). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo.
- Niken Purbasari, R., Thoyib, A., & Irawanto, D. W. (2022). THE MEDIATING ROLE OF MOTIVATION AND ITS RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE. 17. *Seybold Report*, Vol17(10), p.1610-1633, DOI: 10.5281/zenodo.7157349
- Nugrohoseno, & Hasibuan. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan HAM Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta*. *Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688-1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- Sahadi, Arafat, & Widayatsih. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Work Discipline. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 367–386. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.131>

- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Suroso, A., Anggraeni, A. I., & Andriyansah. (2017). Optimizing SMEs' business performance through human capital management. *European Research Studies Journal*, 20(4), 588–599. <https://doi.org/10.35808/ersj/913>
- Wahyuningrum, Sudarso, & Jumi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 164-172. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/440>
- Wahyuningtyas, N., & Ananda, D. F. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. X*. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 3 (2), 171 -78. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2118>.

Halaman ini sengaja dikosongkan