

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Prisma Billiard Kediri

Muhammad Bintang Alkindy Z^{1*}, Ahmad Jauhari², Beny Mahyudi S³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Indonesia

E-mail: alkindybintang@gmail.com¹, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id²,
saputra.beny@gmail.com³

Korespondensi penulis: alkindybintang@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at Prisma Billiard Kediri. The background of this study is based on the importance of employees' role in determining organizational success, especially in the service sector, which is highly dependent on human resource performance. In addition, inconsistencies were found in the results of previous studies regarding the influence of these variables on employee performance, so further studies are needed. This study uses a quantitative descriptive approach with data collection methods through questionnaires, direct field observations, interviews with relevant parties, and documentation. The sampling technique used a saturated sampling method, namely the entire population of 36 employees was used as the research sample. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis indicate that the variables of work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance. This means that the higher the level of discipline and the better the work environment, the employee performance tends to increase. Conversely, work motivation in this study showed a negative influence on performance, indicating that the current motivation is not aligned with the goals and expectations of employees. Simultaneously, these three variables were proven to have a significant influence on employee performance. These findings imply that management needs to pay more attention to establishing a culture of discipline and creating a conducive work environment, as well as evaluating approaches to motivating employees.*

Keyword: *Employee Performance, Prisma Billiards Kediri, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Prisma Billiard Kediri. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran karyawan dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di sektor jasa yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Selain itu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi langsung di lapangan, wawancara kepada pihak terkait, serta dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 36 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa motivasi yang ada saat ini belum selaras dengan tujuan dan harapan karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap pembentukan budaya disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengevaluasi pendekatan dalam memotivasi karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Prisma Billiards Kediri, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan visi dan tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara etis dan sesuai aturan.

Beberapa faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Siagian, 2019:305), sementara motivasi yang baik, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi dorongan kuat dalam meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berkontribusi terhadap efisiensi dan kepuasan kerja (Irawan, Kusjono, & Suprianto, 2021).

Namun, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji ulang hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada Prisma Billiard Kediri, yang menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan, guna mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil dari usaha individu atau kelompok dalam perusahaan yang sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja ditentukan oleh usaha dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan menurut Siagian (2019:305) adalah Suatu proses pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga mereka bekerja secara kooperatif dan sukarela dengan rekan-rekan mereka untuk meningkatkan hasil kerja mereka. disiplin kerja adalah faktor penting dalam suatu organisasi, dimana merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:117), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor internal mencakup dorongan dari dalam diri karyawan seperti keinginan untuk hidup layak, memiliki barang, mendapatkan penghargaan, pengakuan, serta kekuasaan dalam pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karier, status dan tanggung jawab jabatan, serta peraturan kerja yang fleksibel dan mendukung.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja menurut Isyandi, (2014) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Prisma Billiard di Kabupaten Kediri. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel secara statistik berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah karyawan tetap hanya sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Analisis data diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk menguji pengaruh antar variabel secara parsial dan simultan, digunakan uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas					Uji Reliabilitas	
Disiplin Kerja (X ₁)						
item	<i>Correlations total</i>	<i>Sig.(2-tailed)</i>	Standart validitas	keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
X1.1	0.561	0.000	< 0,05	Valid	0,886 > 0,60	Reliabel
X1.2	0.815	0.000	< 0,05	Valid		
X1.3	0.845	0.000	< 0,05	Valid		
X1.4	0.502	0.002	< 0,05	Valid		
X1.5	0.589	0.000	< 0,05	Valid		
X1.6	0.673	0.000	< 0,05	Valid		
X1.7	0.635	0.000	< 0,05	Valid		
X1.8	0.709	0.000	< 0,05	Valid		
Motivasi Kerja (X ₂)						
X2.1	0.546	0.001	< 0,05	Valid	0,786 > 0,60	Reliabel
X2.2	0.514	0.001	< 0,05	Valid		
X2.3	0.358	0.032	< 0,05	Valid		
X2.4	0.477	0.003	< 0,05	Valid		
X2.5	0.448	0.006	< 0,05	Valid		
X2.6	0.505	0.002	< 0,05	Valid		
Lingkungan kerja (X ₃)						
X3.1	0.835	0,000	< 0,05	Valid	0,931 > 0,60	Reliabel
X3.2	0.684	0,000	< 0,05	Valid		
X3.3	0.835	0,000	< 0,05	Valid		
X3.4	0.835	0.000	< 0,05	Valid		
X3.5	0.845	0.000	< 0,05	Valid		
X3.6	0.509	0.002	< 0,05	Valid		
X3.7	0.499	0.002	< 0,05	Valid		
X3.8	0.796	0.000	< 0,05	Valid		
X3.9	0.833	0.000	< 0,05	Valid		
X3.10	0.843	0.000	< 0,05	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)						
Y1.1	0.789	0.000	< 0,05	Valid	0,899 > 0,60	Reliabel
Y1.2	0.581	0.000	< 0,05	Valid		
Y1.3	0.835	0.000	< 0,05	Valid		
Y1.4	0.684	0.000	< 0,05	Valid		
Y1.5	0.835	0.000	< 0,05	Valid		

Y1.6	0.835	0.000	< 0,05	Valid		
Y1.7	0.845	0.000	< 0,05	Valid		
Y1.8	0.509	0.002	< 0,05	Valid		
Y1.9	0.499	0.002	< 0,05	Valid		

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,69575945
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,852
Asymp. Sig. (2-tailed)		,463

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai probabilitas sebesar 0,463 nilai tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,846	1,319		2,158	,039		
	X1	,238	,052	,211	4,614	,000	,363	2,752
	X2	-,147	,058	-,086	-2,527	,017	,648	1,543
	X3	,734	,039	,862	18,943	,000	,365	2,736

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table 3 dapat dilihat sebagai berikut:

- Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance 0,363 > 0,5 dan VIF 2,752 < 10
- Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,648 > 0,5 dan VIF 1,543 < 10
- Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance 0,365 > 0,5 dan VIF 2,736 < 10

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficiens ^a						
model		Unstandardized Coefficiens	Standardized Coefficiens		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.846	1.319		2.158	.039
	Disiplin Kerja	.238	.052	.211	4.614	.000
	Motivasi Kerja	-.147	.058	-.086	-2.527	.017
	Lingkungan Kerja	.734	.039	.862	18.943	.000

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai sig dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficiens ^a						
model		Unstandardized Coefficiens	Standardized Coefficiens		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.846	1.319		2.158	.039
	Disiplin Kerja	.238	.052	.211	4.614	.000
	Motivasi Kerja	-.147	.058	-.086	-2.527	.017
	Lingkungan Kerja	.734	.039	.862	18.943	.000

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.846 + 0,238 X_1 - 0,147 X_2 + 0,734 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 2.846 artinya bila Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) nilainya tetap, maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2.846.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,238 bernilai positif, artinya setiap variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,238.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar -0,147 bernilai negatif, artinya setiap variabel Motivasi Kerja (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,147.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,734 bernilai positif, artinya setiap variabel Lingkungan Kerja (X_3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,734.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji hipotesis diatas dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa:

- Nilai sig Disiplin Kerja (X_1) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
- Nilai sig Motivasi Kerja (X_2) $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak. Secara parsial variabel Motivasi Kerja signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
- Nilai sig Lingkungan Kerja (X_3) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.613	3	227.538	429.751	.000 ^a
	Residual	16.943	32	.529		
	Total	699.556	35			

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 secara simultan diketahui bahwa nilai Sig. F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima, Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.974	.728
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,976 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 97% terhadap variable (Y), lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable bebas (X)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisa hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prisma Billiard Kediri dimana nilai koefisien regresi sebesar 0.238 dan t-hitung 4.614 serta tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Prisma Billiard Kediri dimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar - 0.147, t-hitung -2.527, dan tingkat signifikansi $0.017 < 0.05$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.734, t-hitung 18.943, dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Prisma Billiard Kediri. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji tabel ANOVA, dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 429.751 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Irawan, K., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Isyandi, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, S. (2023). Peran manajemen kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 45-57. <https://doi.org/10.54321/jap.v9i2.2345>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Kencana.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen kinerja* (Ed. revisi). Rajawali Pers.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2021). Strategic HRM and organizational behavior: Integrating multiple levels of analysis. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055710>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Zhang, Y., & Morris, J. L. (2022). High-performance work systems and employee creativity: Evidence from Chinese firms. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 749-771. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913100>
- Zulaikha, E., & Suryani, A. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja guru di lingkungan SMA swasta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 89-99. <https://doi.org/10.21070/jmb.v12i2.1402>