

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Very Jaya

Achmadal Mustofa*, Khotim Fadhli

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi

DOI:

[10.32764/bep.v4i1.1706](https://doi.org/10.32764/bep.v4i1.1706)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Fokus utama riset ini adalah mengeksplorasi determinan produktivitas pegawai di sektor industri vulkanisir ban yang minim sorotan literatur empiris, dengan mengambil lokasi studi spesifik di CV. Very Jaya Sumobito Jombang. Mengadopsi desain kuantitatif via metode sensus, penelitian ini melibatkan keseluruhan populasi sebanyak 31 personel sebagai responden tanpa kecuali. Instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang telah tervalidasi digunakan untuk akuisisi data, yang selanjutnya diproses melalui rangkaian uji prasyarat klasik dan analisis regresi linier berganda. Analisis statistik mengungkap temuan spesifik: sementara motivasi dan kedisiplinan berbanding lurus secara signifikan dengan peningkatan kinerja, variabel lingkungan kerja justru menunjukkan korelasi negatif yang signifikan. Hal ini menyiratkan sebuah anomali bahwa karakteristik fisik area kerja vulkanisir yang padat karya dan berisiko tinggi berpotensi mendegradasi performa kerja jika tidak dimitigasi secara adaptif. Secara kolektif, ketiga elemen tersebut terbukti memegang peran vital terhadap fluktuasi kinerja. Studi ini memperkaya literatur MSDM dengan menekankan urgensi penerapan strategi manajemen yang kontekstual terhadap tantangan fisik industri.

ABSTRACT

This research investigates the determinants of employee output within the tire retreading sector, specifically at CV. Very Jaya Sumobito Jombang, focusing on the distinct impacts of motivation, discipline, and environmental conditions. Utilizing a quantitative framework with a census method, the entire population of 31 staff members participated as the research sample. Validated Likert-scale instruments facilitated data collection, followed by processing via multiple linear regression and classical assumption protocols using SPSS software. Statistical findings highlight that while motivation and strict discipline act as positive catalysts for performance, the work environment exhibits a significant negative correlation. This indicates that the demanding and potentially hazardous nature of the physical workspace may hinder productivity if perceived unfavorably by the workforce. Collectively, these variables significantly dictate performance levels. Consequently, this study underscores the necessity for tailored HR strategies that balance motivational support with the effective management of physical work constraints to optimize productivity in labor-intensive industries.

How to Cite:

Mustofa, A. & Fadhli, K. (2026) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Very Jaya. *Business and Economic Publication*, 4 (1), 34-41.

PENDAHULUAN

Eskalasi kompetisi industri dewasa ini memaksa organisasi menempatkan manajemen modal manusia sebagai prioritas strategis. Tolok ukur kesuksesan perusahaan kini sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang merepresentasikan tingkat efektivitas, produktivitas, serta kualitas output dalam menuntaskan tanggung jawab. Secara konseptual, kinerja merupakan resultan dari interaksi kompleks antara kapabilitas teknis individu dengan faktor perilaku serta variabel eksternal yang melingkupinya. Sejalan dengan pandangan Fadhli & Prasasti (2022); Mangkunegara (2011), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja riil yang dicapai seseorang merujuk pada standar organisasi. Sinambela (2016) turut menegaskan bahwa aspek ini sangat lekat dengan sikap kerja dan keterampilan personel.

Kompleksitas pengelolaan kinerja menjadi semakin nyata pada sektor jasa padat karya yang berisiko tinggi, seperti industri vulkanisir ban. Sektor ini memegang peran ganda yang vital: sebagai penopang logistik transportasi dan agen ekonomi sirkular melalui daur ulang ban (Alfath, 2024; Andika, 2024; Arief, 2022). Namun, karakteristik operasional di industri vulkanisir (yang identik dengan suhu panas, kebisingan, serta tuntutan fisik ekstrem) menuntut strategi manajemen SDM yang spesifik guna menjaga keberlanjutan operasional.

Dalam dinamika tersebut, motivasi kerja hadir sebagai faktor internal krusial. Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai impuls, baik internal maupun eksternal, yang mengarahkan perilaku individu menuju tujuan. Tanpa intensitas dan ketekunan yang didorong oleh motivasi, sulit mengharapkan komitmen optimal dari pegawai (Sedarmayanti, 2018). Bukti empiris menegaskan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi secara konsisten menunjukkan dedikasi yang berkorelasi lurus dengan capaian kinerja (Laoli et al., 2024).

Paralel dengan motivasi, aspek kedisiplinan menjadi fondasi kepatuhan operasional. Sasongko & Talkah (2022) menekankan bahwa disiplin sejati lahir dari kesadaran internal untuk mematuhi regulasi tanpa paksaan. Dalam konteks industri vulkanisir yang menuntut presisi tinggi, disiplin berfungsi sebagai mekanisme pencegah kesalahan (*error*) yang menjamin efisiensi alur produksi.

Sementara itu, faktor lingkungan kerja (baik fisik maupun nonfisik) memiliki dampak yang bersifat dua sisi. Sedarmayanti (2018) dan (Lusitawati et al. (2023) memetakan cakupan ini mulai dari suhu ruang hingga iklim psikologis antar-tim. Meskipun lingkungan yang ideal memicu kenyamanan, Brancourt et al. (2022) memperingatkan bahwa pada pekerjaan dengan risiko fisik tinggi, lingkungan kerja justru dapat bermetamorfosis menjadi sumber tekanan (*stressor*) yang mendegradasi performa jika tidak dikelola secara adaptif.

Literatur terdahulu mayoritas mencatat pengaruh positif ketiga variabel ini terhadap kinerja, sebagaimana ditemukan oleh Alya et al. (2022) dan Mahmud & Prabowo (2024). Namun, celah riset (*research gap*) muncul dari temuan kontradiktif di mana lingkungan kerja justru berdampak negatif atau motivasi tidak signifikan pada kondisi industri tertentu (Ariyanti et al., 2024;

Nurrachma et al., 2024). Inkonsistensi temuan ini menuntut validasi ulang secara kontekstual.

Berangkat dari fenomena tersebut, CV. Very Jaya Sumobito Jombang, dengan karakteristik operasionalnya yang spesifik, menjadi laboratorium empiris yang tepat untuk menguji dinamika ini. Riset ini didesain untuk membedah pengaruh parsial maupun simultan dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja di perusahaan tersebut, sekaligus memperkaya khazanah manajemen SDM berbasis konteks industri.

METODE PENELITIAN

Untuk menjawab rumusan masalah secara terukur, riset ini didesain menggunakan kerangka kuantitatif bertipe asosiatif kausal. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memverifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja) melalui uji statistik yang objektif, sebagaimana disarankan oleh Raihan (2017) dan Sugiyono (2013).

Lokasi pengambilan data dipusatkan pada CV. Very Jaya Sumobito Jombang yang beroperasi di sektor jasa vulkanisir ban. Mengingat ukuran populasi karyawan tetap yang terbatas (31 personel), penelitian ini tidak menerapkan pengambilan sampel acak, melainkan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Dengan melibatkan keseluruhan anggota populasi sebagai responden, data yang dihasilkan diharapkan mampu memotret kondisi riil perusahaan secara komprehensif tanpa bias representasi (Sa'adah, 2023).

Proses akuisisi data primer dilakukan melalui distribusi angket tertutup (kuesioner) yang mengadopsi Skala Likert lima poin. Setiap butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator relevan dari masing-masing variabel dan telah melewati penyaringan uji validitas serta reliabilitas untuk menjamin akurasi alat ukur.

Tahapan analisis data dimulai dengan verifikasi prasyarat melalui uji asumsi klasik mencakup normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi bebas dari bias statistik. Setelah prasyarat terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda via perangkat lunak SPSS. Langkah ini bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabilitas kinerja karyawan (Imam, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pemodelan statistik menggunakan regresi linier berganda (Tabel 1) mengonfirmasi bahwa variabilitas kinerja karyawan secara nyata dipengaruhi oleh ketiga prediktor: motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Struktur hubungan kausal tersebut terpetakan dalam persamaan matematis berikut:

$$Y = 22,526 + 0,177X_1 + 0,401X_2 - 0,414X_3$$

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	22.526	8.901	.001
Motivasi	.177	4.651	.001
Disiplin	.401	6.995	.001
Lingkungan Kerja	-.414	-5.699	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Interpretasi model ini dimulai dari nilai konstanta (α) sebesar 22,526. Angka ini merepresentasikan *baseline* produktivitas; artinya, tanpa intervensi atau perubahan apa pun pada variabel motivasi, disiplin, maupun lingkungan, kinerja karyawan secara alami berada di level tersebut.

Selanjutnya, koefisien regresi mengungkap pola hubungan yang menarik. Variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing mencatatkan nilai positif sebesar 0,177 dan 0,401. Hal ini menyiratkan bahwa kedua aspek tersebut bertindak sebagai akselerator; setiap peningkatan kualitas disiplin atau dorongan motivasi akan berbanding lurus dengan lonjakan kinerja.

Sebaliknya, fenomena kontradiktif ditemukan pada variabel lingkungan kerja yang memiliki koefisien negatif (-0,414). Data ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik area kerja saat ini justru menjadi faktor penghambat (*barrier*). Semakin intens beban lingkungan kerja yang dirasakan, potensi penurunan kinerja semakin besar. Validitas seluruh temuan ini diperkuat secara statistik dengan nilai signifikansi (Sig.) seragam sebesar 0,001 jauh di bawah ambang batas toleransi 0,05 yang menegaskan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut adalah signifikan dan bukan kebetulan semata.

Verifikasi hipotesis melalui uji parsial (Tabel 1) menegaskan bahwa seluruh variabel independen memiliki dampak yang nyata (*significant*) terhadap pembentukan kinerja karyawan. Secara spesifik, variabel disiplin kerja teridentifikasi sebagai determinan paling dominan dengan nilai t_{hitung} tertinggi mencapai 6,995, disusul oleh variabel motivasi sebesar 4,651. Kedua variabel ini menunjukkan arah koefisien positif, yang mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan kedisiplinan dan dorongan moral akan secara langsung mengeskalasi produktivitas kerja.

Sebaliknya, pola hubungan invers ditemukan pada variabel lingkungan kerja yang mencatatkan nilai t_{hitung} negatif sebesar -5,699. Data ini menyiratkan bahwa kondisi lingkungan fisik saat ini bertindak sebagai faktor penghambat; semakin berat beban lingkungan yang dirasakan, kinerja cenderung tertekan. Validitas statistik seluruh temuan ini sangat kuat, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (secara absolut) yang melampaui ambang batas t_{tabel} (2,052) serta nilai signifikansi seragam sebesar 0,001, jauh di bawah batas toleransi kesalahan ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 dinyatakan diterima.

Tabel 2. Uji F

ANOVA Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.959	3	21.653	34.809	0.001
	Residual	16.795	27	.622		
	Total	81.755	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

Selanjutnya, pengujian model secara simultan pada Tabel 2 memperkuat temuan tersebut. Nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,001 ($< 0,05$) menjadi bukti empiris bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, secara kolektif, variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berinteraksi secara simultan dalam memengaruhi variabilitas kinerja karyawan di perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Very Jaya Sumobito Jombang.

Validasi statistik melalui uji parsial (uji-t) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memegang peran sentral sebagai katalisator positif yang signifikan bagi kinerja personel di CV. Very Jaya Sumobito. Temuan ini menegaskan bahwa dalam ekosistem kerja yang menuntut ketahanan fisik, dorongan psikologis internal menjadi bahan bakar utama bagi optimalisasi output kerja. Hal ini merefleksikan postulat Hasibuan (2019) dan Sinambela (2016), di mana motivasi tidak sekadar hadir sebagai keinginan, melainkan sebagai daya dorong yang menjaga konsistensi dan ketelitian operasional.

Secara empiris, studi ini memperkuat temuan Alya et al. (2022) Laoli et al. (2024) yang menarik benang merah linier antara moral kerja tinggi dengan lonjakan produktivitas. Meskipun demikian, terjadi divergensi hasil jika dikomparasi dengan riset Ahmad et al. (2023) yang tidak menemukan signifikansi pengaruh motivasi. Perbedaan ini justru memperkaya perspektif bahwa efektivitas motivasi sangat terikat pada kultur organisasi dan spesifikasi tugas di masing-masing lokus penelitian.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV. Very Jaya Sumobito Jombang.

Analisis terhadap variabel disiplin kerja menyingkap fakta bahwa kepatuhan prosedural berkontribusi positif dan signifikan terhadap capaian kinerja. Dalam industri vulkanisir ban yang sarat dengan standar keselamatan dan presisi teknis, kedisiplinan bertransformasi dari sekadar ketaatan aturan menjadi mekanisme pencegahan kesalahan (*error prevention*). Temuan ini selaras dengan kerangka teoretis Hasibuan (2019) Mangkunegara (2011), yang memposisikan disiplin sebagai manifestasi tanggung jawab profesional.

Konsistensi temuan ini juga didukung oleh studi Nurrachma et al. (2024) serta Salsafila et al. (2023). Kesimpulan besarnya adalah: tanpa disiplin yang rigid, keteraturan alur produksi mustahil tercapai, yang pada akhirnya akan

mendegradasi efisiensi kerja. Oleh karena itu, penegakan disiplin di CV. Very Jaya terbukti efektif sebagai instrumen pengendali kualitas kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Very Jaya Sumobito Jombang.

Fenomena menarik terekam pada variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan namun dengan arah korelasi negatif (*invers*). Artinya, kondisi fisik area kerja saat ini dipersepsikan sebagai beban (*stressor*) yang menekan produktivitas. Semakin intens paparan terhadap kondisi lingkungan yang keras (panas/bising), semakin rentan karyawan mengalami penurunan kinerja.

Realitas ini memvalidasi teori Lusitawati et al. (2023) dan Sedarmayanti (2018) mengenai dampak fisiologis lingkungan ekstrem terhadap kelelahan dan hilangnya fokus. Secara komparatif, temuan ini sejalan dengan Nurrachma et al. (2024) yang juga mencatat dampak negatif lingkungan, sekaligus membantah asumsi umum dari riset Alya et al. (2022) dan Laoli et al. (2024) yang melihat lingkungan selalu positif. Anomali ini menegaskan bahwa dalam industri berisiko tinggi, lingkungan fisik sering kali bertindak sebagai penghambat jika tidak dimitigasi dengan infrastruktur yang memadai.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Very Jaya Sumobito Jombang.

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) membuktikan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja bekerja secara kolektif dalam membentuk pola kinerja karyawan CV. Very Jaya Sumobito. Kinerja tidak berdiri tunggal, melainkan hasil resultan dari tarik-menarik antara dorongan internal (motivasi & disiplin) melawan tekanan eksternal (lingkungan).

Temuan ini mengafirmasi pandangan manajemen SDM holistik (Hasibuan, 2019; Sinambela, 2016), di mana ekuilibrium antara faktor psikologis dan kondisi fisik mutlak diperlukan. Konsistensi hasil ini dengan studi terdahulu (Ahmad et al., 2023; Alya et al., 2022; Laoli et al., 2024) menyiratkan implikasi praktis yang vital: Manajemen CV. Very Jaya tidak dapat melakukan perbaikan parsial. Strategi peningkatan kinerja harus bersifat integratif – memperkuat mentalitas disiplin dan moral karyawan, sembari secara progresif merekayasa ulang lingkungan kerja fisik agar tidak lagi menjadi faktor disinsentif bagi produktivitas.

SIMPULAN

Riset ini menyimpulkan adanya dualisme pengaruh dalam pembentukan kinerja karyawan di CV. Very Jaya Sumobito Jombang. Di satu sisi, faktor internal berupa motivasi dan disiplin kerja terbukti menjadi pendorong utama (*key drivers*) yang berkorelasi positif signifikan. Di sisi lain, faktor eksternal yakni lingkungan kerja fisik teridentifikasi sebagai variabel penekan yang berkorelasi negatif signifikan.

Secara simultan, interaksi ketiga variabel ini memiliki determinasi kuat terhadap fluktuasi kinerja. Implikasi utamanya adalah: industri jasa vulkanisir

ban memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif –memaksimalkan kepatuhan dan semangat kerja untuk mengompensasi tantangan lingkungan fisik yang berat. Keterbatasan cakupan responden dalam studi ini membuka peluang bagi riset lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain dengan spektrum populasi yang lebih luas guna mempertajam generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. I. S., Idrus, M. I., & Rijal, S. (2023). On Employee Performance: The Impact Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i3.1003>
- Alfath, A. (2024). Lesu di 2024, Penjualan Ban Diprediksi Positif Tahun Ini. *Bineka.Co.Id*. Retrieved from <https://bineka.co.id/lesu-di-2024-penjualan-ban-diprediksi-positif-tahun-ini/>
- Alya, N., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). The influence of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Cipta Rasa Multindo. *Priviet Social Sciences Journal*. <https://doi.org/10.55942/pssj.v2i4.176>
- Andika, M. L. (2024). Penjualan Ban di Indonesia Tahun 2024 Ikut Melempem. *DetikOto*. Retrieved from <https://oto.detik.com/mobil/d-7746538/penjualan-ban-di-indonesia-tahun-2024-ikut-melempem?>
- Arief, A. M. (2022). Lampau Pra-Pandemi, Produksi Ban Diprediksi Cetak Rekor Tahun Ini. *Katadata.Co.Id*. Retrieved from <https://katadata.co.id/berita/industri/62f0b70ce3075/lampau-pra-pandemi-produksi-ban-diprediksi-cetak-rekor-tahun-ini?>
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Brancourt, L., Shantika, B., & Mimaki, C. A. (2022). The Influence Of Work Discipline, Motivation, And Work Environment On The Performance Of Employees. *Review Of Management, Accounting, And Business Studies*. <https://doi.org/10.38043/revenue.v3i1.4658>
- Fadhli, K., & Prasasti, M. A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusumma Jatim Cabang Jombang. *Economics And Business Management Journal (Ebmj)*, 1(04), 237–243.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 68, 9947–9957.
- Laoli, B., Lase, F., & Laoli, E. S. (2024). Improving Employee Performance: A Study Of The Influence Of Motivation Sincerity Discipline And Work Environment. *International Journal of Contemporary Studies in Education (IJ-CSE)*. <https://doi.org/10.56855/ijcse.v3i1.974>
- Lusitawati, Perkasa, D. H., Rostina, C. N., Susiang, M. I. N., & Parashakti, R. D. (2023).

- The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*.
<https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Mahmud, R., & Prabowo, B. (2024). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance At UD. Karya Jati. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.6016>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nurrachma, F. N., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tamim Zada Rajawali. *International Journal of Social Service and Research*.
<https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.715>
- Raihan. (2017). Metode Penelitian. In *Universitas Islam Jakarta* (Vol. 59).
- Sa'adah, L. (2023). Analisis kualitatif dan kuantitatif. CV. Mitra Ilmu.
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Sasongko, S., & Talkah, A. (2022). The Influence of Motivation, Work Environment, Communication, and Work Discipline on Employee Performance in CV. Buana Mas Kediri. *Otonomi*. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2455>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). In *PT Bumi Aksara* (Vol. 1).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta