
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar

Dewa Ketut Agung Farae Tody⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : faraetody650@gmail.com

ABSTRACT

The implementation of work discipline is the initial capital in the smooth completion of tasks in a company. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on work discipline on employees of PT Asuransi Tri Pakarta Denpasar. The number of samples was determined as many as 35 respondents using the saturated sample method. The research method used in this study and instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results showed that: (1) work motivation had a positive and significant effect on employee work discipline (2) the work environment had a positive and significant effect on work discipline. Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Work Discipline at PT Asuransi Tri Pakarta Denpasar. Suggestions that can be given to PT. It is hoped that the Tri Pakarta Denpasar Insurance company leadership can readjust the income or salary received by its employees according to the workload and which can reduce work discipline and it is hoped that the company leadership will try to provide a room that is protected from noise from the surrounding environment.

Keywords: *Work Motivation; Work Environment; Work Discipline*

ABSTRAK

Pelaksanaan disiplin kerja merupakan modal awal dalam kelancaran menyelesaikan tugas-tugas di sebuah perusahaan. Rumusan serta tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Denpasar. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 35 orang responden dengan metode sampel jenuh. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT Asuransi Tri Pakarta Denpasar. Saran yang dapat diberikan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar diharapkan pimpinan perusahaan dapat menyesuaikan kembali pendapatan atau gaji yang diterima karyawannya sesuai dengan beban pekerjaan dan yang dapat menurunkan disiplin kerja dan diharapkan pimpinan perusahaan berusaha untuk menyediakan ruangan yang terhindar dari suara bising yang berasal dari lingkungan sekitar.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Agar mencapai tujuannya selain fasilitas, perusahaan tentunya sangat memerlukan karyawan dan manajemen yang baik, berketrampilan, berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan yang seoptimal mungkin sehingga disiplin kerja karyawan meningkat sesuai perkembangan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Di dalam disiplin kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan. Disiplin kerja para karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan tersebut memerlukan peningkatan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengelola efektifitas karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga akan membentuk satuan kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2010:87), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusanperaturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, gairah kerja dan keinginan bekerja lebih baik yang pada akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban dari manajemen perusahaan itu sendiri. Hal ini tentunya harus didorong juga dari keinginan karyawan itu sendiri dan strategi manajemen perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu hal yang penting untuk menunjang disiplin karyawan ditempat kerja. Karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditunjukkan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang karyawan maka akan ada dorongan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Menurut Winardi (2011:2), motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Beberapa penelitian menemukan hubungan yang positif antara motivasi dengan disiplin

kerja karyawan diantaranya penelitian Febriyanto (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapat diatas didukung oleh penelitian Akbar (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Zahari (2015) menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang terhadap evaluasi disiplin pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Parta dan Mahayasa, 2021) yang telah ditetapkan sehingga ketika motivasi yang diterima pegawainya meningkat maka disiplin pegawai menjadi lebih baik yang berdampak pada kinerja dari pegawai tersebut.

Disamping motivasi dan disiplin kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada perusahaan tempatnya bekerja. Nitisemito (2010) mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maka dari itu kondisi lingkungan kerja sangat penting.

Beberapa penelitian menemukan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan diantaranya penelitian Febriyanto (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun menurut Dinata dkk. (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif

Rendahnya disiplin kerja PT. Asuransi Tri pakarta Denpasar tercermin dari beberapa karyawan tidak mengikuti peraturan seperti jam kerja yang sudah ditentukan, terdapat karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik dan terdapat karyawan tidak taat sesuai dengan peraturan kerja seperti contohnya karyawan yang berbicara dengan rekan kerjanya namun tidak melaksanakan tugas yang sudah diberikan jika hal itu dibiarkan maka tentu saja pekerjaan tidak akan selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan SDM Asuransi Tri pakarta Denpasar, gaji para karyawan sudah sesuai dengan UMR, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima gaji itu tidak sepadan dan kurangnya apresiasi atasan terhadap hasil kerja dan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, hal inilah yang diduga menjadi salah satu penyebab ketidak disiplin yang dilakukan karyawan. Karyawan melanggar peraturan pekerjaan dikarenakan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi

perusahaan yang kurang nyaman seperti contoh PT Tri Pakarta Denpasar tempat kerja yang berupa Ruko, membuat ruang gerak dan fasilitas kerja dan hiburan dikantor sangat terbatas, kurangnya fasilitas berupa lemari penyimpanan dokumen sehingga dokumen diletakkan diatas meja yang seharusnya hanya boleh di letakkan alat tulis dan vase bunga, sehingga penyusunan dokumen tersebut menjadi tidak tersusun rapi atau terlihat berantakan. Kemudian hubungan antar karyawan di PT Asuransi Tri Pakarta yang kurang baik, hubungan antar karyawan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi psikologi karyawan dalam bekerja sehingga ketika hubungan antar karyawan terutama pada atasan memburuk maka akan berpengaruh dengan kedisiplinan saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum baik keadaan seperti ini menyebabkan pegawai acuh tak acuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan kerja sehingga kedisiplinan pegawai menjadi menurun. Secara umum, bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan.

Oleh karena itu manajemen dan karyawan perusahaan haruslah memiliki strategi untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, aman, kondusif, nyaman serta tidak kaku (Kresmawan *et al.*, 2021), maka karyawan akan merasa betah berada ditempat kerja dan merasa senang dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil yang diperoleh pun akan maksimal dan tentunya harus didukung pula oleh kedisiplinan karyawan itu sendiri.

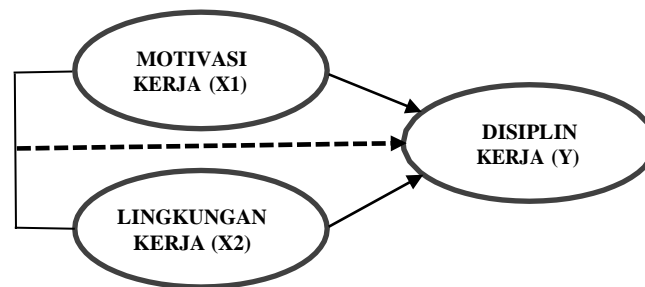
Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul dari permasalahan ini, yaitu “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT> Asuransi Tri Pakarta Denpasar.

Febriyanto (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapat diatas didukung oleh penelitian Akbar pada tahun (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga, berdasar pada hasil penelitian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut, H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Febriyanto (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun menurut Noor Rika Dinata, Inbar Endang Siti Astuti dan M. Cahyo Widyo Sulisty (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Febriyanto (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Maka berdasarkan pemahaman-pemahaman diatas dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut, H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Asuransi Tripakarta Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiasi kausal dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan dependen (dipengaruhi) yaitu disiplin kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yaitu 35 karyawan. Wawancara serta dengan menyebarkan kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer. Pengukuran terkait dengan persepsi responden akan item pernyataan dari masing-masing variabel akan menggunakan skala likert. Metode untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan regresi linier berganda.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : hasil pemikiran peneliti 2021

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari Tabel 1 dapat dinyatakan bahwa item pernyataan valid koefisien korelasi (r) > 0,30 dan nilai signifikansi dibawah 0.05, dan reliabel dengan nilai *chronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Motivasi Kerja X1.1 – X1.10	0.747 ; 0.414 ; 0.79 ; 0.779 ; 0.899 ; 0.754 ; 0.746 ; 0.633 ; 0.546 ; 0.456	Valid	0.866	Reliabel
Lingkungan Kerja X2.1 – X2.14	0.474 ; 0.432 ; 0.425 ; 0.422 ; 0.503 ; 0.578 ; 0.578 ; 0.617 ; 0.62 ; 0.637 ; 0.653 ; 0.678 ; 0.624 ; 0.569	Valid	0.825	Reliabel
Disiplin Kerja Y1 – Y10	0.786 ; 0.531 ; 0.825 ; 0.631 ; 0.868 ; 0.866 ; 0.819 ; 0.423 ; 0.445 ; 0.476	Valid	0.870	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan jawaban responden terkait motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2.50 yang artinya pegawai memperoleh motivasi yang rendah.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Gaji yang saya terima sesuai	0	40.0	60.0	0.0	0.0	91	2.60	Rendah
2	Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan beban pekerjaan	6	88.6	5.7	0.0	0.0	70	2.00	Rendah
3	Saya mampu membina hubungan kerja	0	22.9	77.1	0.0	0.0	97	2.77	Cukup Tinggi
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja	0	25.7	74.3	0.0	0.0	96	2.74	Cukup Tinggi
5	Kondisi kerja serta peralatan yang tersedia	0	25.7	71.4	2.9	0.0	97	2.77	Cukup Tinggi
6	Keamanan di tempat kerja baik	6	20.0	74.3	0.0	0.0	94	2.69	Cukup Tinggi
7	Pimpinan memberi kesempatan yang sama	0	20	77.1	2.9	0	99	2.83	Cukup Tinggi
8	Perusahaan memberikan peluang merata	0	77.1	22.9	0.0	0.0	78	2.23	Rendah
9	Pimpinan memberikan penghargaan	3	91.4	5.7	0.0	0.0	71	2.03	Rendah
10	Perusahaan memberikan bonus	6	60.0	34.3	0.0	0.0	80	2.29	Rendah
Rata-Rata Total								2.50	Rendah

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan jawaban responden terkait Lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2.50 yang artinya tempat kerja memiliki lingkungan kerja yang kurang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Penerangan di ruang kerja cukup	0	14.3	85.7	0.0	0.0	100	2.86	Cukup Baik
2	Pencahayaan di tempat kerja baik	0	22.9	77.1	0.0	0.0	97	2.77	Cukup Baik
3	Temperatur atau suhu udara baik	0	20.0	77.1	2.9	0.0	99	2.83	Cukup Baik
4	Temperatur di tempat kerja mendukung	0	11.4	88.6	0.0	0.0	101	2.89	Cukup Baik
5	Tingkat kebisingan pada perusahaan baik	0	14.3	74.3	11.4	0.0	104	2.97	Cukup Baik
6	Saya dapat berkonsentrasi	0	88.6	11.4	0.0	0.0	74	2.11	Kurang Baik
7	Warna cat dinding menarik	0	14.3	82.9	2.9	0	101	2.89	Cukup Baik
8	Pemilihan warna cat sesuai	0	85.7	14.3	0.0	0.0	75	2.14	Kurang Baik
9	Ruangan yang luas	0	65.7	28.6	5.7	0.0	84	2.40	Kurang Baik
10	Ruangan kerja saya sudah cukup nyaman	0	82.9	17.1	0.0	0.0	76	2.17	Kurang Baik
11	Kemampuan bekerja didukung kenyamanan	6	71.4	17.1	5.7	0.0	78	2.23	Kurang Baik
12	Saya mampu menyelesaikan tugas	3	74.3	17.1	5.7	0.0	79	2.26	Kurang Baik
13	Hubungan dengan rekan kerja baik	3	82.9	11.4	2.9	0.0	75	2.14	Kurang Baik
14	Saya selalu berpartisipasi	0	71.4	25.7	2.9	0.0	81	2.31	Kurang Baik
Rata-Rata Total								2.50	Kurang Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Ketepatan waktu	0	22.9	68.6	8.6	0.0	100	2.86	Cukup Tinggi
2	Prioritas kehadiran	0	45.7	54.3	0.0	0.0	89	2.54	Rendah
3	Pertimbangan matang dalam keputusan	0	25.7	74.3	0.0	0.0	96	2.74	Cukup Tinggi
4	Ketelitian dalam tugas	0	25.7	74.3	0.0	0.0	96	2.74	Cukup Tinggi
5	Prosedur dalam tugas	0	25.7	74.3	0.0	0.0	96	2.74	Cukup Tinggi
6	Standar prosedur dalam tugas	6	20.0	74.3	0.0	0.0	94	2.69	Cukup Tinggi
7	Taat peraturan kerja	3	17.1	80.0	0.0	0.0	97	2.77	Cukup Tinggi
8	Menyelesaikan tugas sesuai aturan	0	85.7	14.3	0.0	0.0	75	2.14	Rendah
9	Etika yang baik	6	88.6	5.7	0.0	0.0	70	2.00	Rendah
10	Etika yang utama	3	91.4	5.7	0.0	0.0	71	2.03	Rendah
Rata-Rata Total								2.53	Rendah

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5, diketahui bahwa data telah memenuhi distribusi

normal dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Terbebas dari gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* > 0,10 sedangkan nilai *VIF* < 10. Serta tidak ada gejala heterokedastisitas dibuktikan dengan nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Motivasi Kerja (X1)				0.085
Lingkungan Kerja(X2)	0,129	0.627	1.596	0.919

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan melihat nilai *R square* adalah sebesar 0,784 atau 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.784	0.615	0.591	1.97044

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 7 dapat dinyatakan bahwa persamaan hasil regresi adalah $Y = 2.274 + 0.543 X1 + 0.270 X2$ yang memiliki interpretasi sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X1) menunjukkan arah positif sebesar 0.543 dengan nilai *t* hitung sebesar 3.953 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka Motivasi Kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sehingga ketika Motivasi Kerja pada karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Disiplin Kerja PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriyanto (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan arah positif sebesar 0,270 dengan nilai *t* hitung sebesar 2.300 dan signifikansi $0,028 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Tabel 7 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.274	3.390		.671	.507
1 Motivasi Kerja (X1)	.543	.137	.548	3.953	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.270	.117	.319	2.300	.028

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel 8 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 25.555 dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) yang menunjukkan secara simultan variabel bebas Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Ini membuktikan ketika semakin meningkatnya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan di PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar maka akan diikuti oleh peningkatan Disiplin Kerja di tempat tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 8 Hasil Uji-F

Jenis Uji	Nilai	P-Value (sig.)
Uji F	25.555	0.000

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Dari analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT. Asuransi Tri Pakarta Denpasar. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin di PT. Asuransi Tri. Disarankan kepada instansi (1) dapat menyesuaikan kembali pendapatan atau gaji yang diterima karyawannya sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka terima agar karyawan memiliki semangat kerja sehingga mudah untuk mencapai tujuan perusahaan., (2) berusaha untuk menyediakan ruangan yang terhindar dari suara bising yang berasal dari lingkungan sekitar dan (3) memperhatikan dan membina etika kerja karyawan melalui pelaksanaan pelatihan tentang etika kerja sehingga diharapkan dapat memotivasi menjadi pribadi karyawan yang matang, disiplin, semangat kerja serta bersikap dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Akbar, Muhamad M (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama PLTU Barru dengan disiplin Kerja Sebagai Intervening
- Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Bangun, Wilson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlanga
- Edy Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Grup
- Febriyanto, Wahyu (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Deltomed). Di akses melalui <https://eprints.uny.ac.id/54140/>
- Ghozali, Imam 2009. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang : UNDIP

-
- Ghozali, Imam 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016 “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”. Semarang : [Badan Penerbit Universitas Diponegoro](#)
- Hanafi, B, D., & Yohana, C, (2017) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*,5(1),73-89.
- Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi Yogyakarta: CV Masagung.
- Inbar, N.R.D., Astuti,E.S., & Sulisty, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Maya Andriani & Kristina Widiawati. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT. Aristika Kreasi Mandiri.
- Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurhidayah, S., & Umam, M.O.H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Surakarta).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Primandaru, D.L., Tobing & Prihantini, D.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1x Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204-211.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspitasari, Rita. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang Ejournal fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta.
- R Heriyana, (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung. Suja Tandhika. Di akses Melalui: <http://repository.unpas.ac.id/>
- Rivai Veithzal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rizal, Said Muhammad & Radiman. (2019), Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister manajemen*. Vol 2 No 1, 19 September 2020, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3649/312>
- Santoso Singgih, (2015) „SPSS20.Jakarta.PT. Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagan, S.P.(2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwondo, D. L., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154. VOL. 17(2), (135-144) di akses melalui <https://doi.org/10.9744/jmk17.2.135>.
-

-
- Sya'rani, Abdul Wahab. (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Ejournal Stie Pancasetia Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*, (66-78).
- Umar, Husein. 2007. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta : PT. Raja Garfindo Persada
- Widayat, Syaiful Bagus (2017). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja <http://eprints.ums.ac.id/57973/4/02.%20HALAMAN%20DEPAN.pdf>
- Yoesana, Umy (2017) Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2013, 1 (1): 13-27 ISSN 0000-0000, ejournal.pin.or.id. [http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20(02-07-13-02-20-00).pdf)
- Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47–57. Retrieved from <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/117/48>