

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MEBEL DI KABUPATEN AILEU TIMOR-LESTE

Mario Simões¹, Ike Kusdyah Rachmawati², Yunus Handoko³

¹⁻³Program Pascasarjana Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM mebel di Kabupaten Aileu, Timor-Leste. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tiga UKM mebel di Kabupaten Aileu yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 29 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,827. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,188. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 11,908. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa 45,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 54,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa pengelola UKM mebel perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan.

Keywords : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, UKM Mebel.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan mengelola karyawan. Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), kualitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena struktur organisasi relatif sederhana, jumlah tenaga kerja terbatas, dan proses produksi sangat bergantung pada keterampilan serta kedisiplinan pekerja. Sedarmayanti menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi antara lain oleh motivasi, kedisiplinan, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan berprestasi. Penelitian ini memfokuskan perhatian pada disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan motivasi sebagai faktor yang diperkirakan berhubungan dengan kinerja karyawan.

UKM mebel di Kabupaten Aileu, Timor-Leste, merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang memanfaatkan sumber daya lokal berupa kayu dan bambu. Produk yang dihasilkan meliputi meja, kursi, lemari, tempat tidur, rak, furnitur sekolah dan perkantoran, gazebo, serta berbagai kerajinan bambu. Namun, perkembangan UKM mebel masih menghadapi kendala berupa teknologi produksi yang sederhana, kapasitas produksi terbatas, kualitas produk yang belum seragam, keterbatasan modal, serta pengelolaan tenaga kerja yang belum sepenuhnya profesional. Fenomena kinerja terlihat dari beberapa indikator produksi. Target produksi meja sebesar 120 unit per bulan terealisasi 92 unit atau 76,7%, sedangkan target kursi

200 unit terealisasi 154 unit atau 77,0%. Ketepatan penyelesaian pesanan mencapai 81% dari target 100%, sementara produk cacat mencapai 9% dibandingkan batas maksimum 3%. Kehadiran karyawan juga tercatat 88% dari target 100%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang perbaikan pada pengelolaan karyawan dan proses kerja.

Permasalahan disiplin terlihat pada ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal, kepatuhan terhadap prosedur, dan pemberitahuan ketika tidak masuk kerja atau mengambil cuti. Pada sisi lain, lingkungan kerja menghadapi persoalan fasilitas, tata letak, sarana-prasarana, hubungan kerja, serta kenyamanan ruang kerja. Motivasi juga perlu diperhatikan, khususnya berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan berprestasi dan kesempatan promosi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UKM mebel di Kabupaten Aileu, Timor-Leste, baik secara parsial maupun simultan. Artikel ini disusun berdasarkan tesis Mario Simões dan menggunakan data penelitian tahun 2026.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UKM mebel di Kabupaten Aileu, Timor-Leste. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan sumber pendukung. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 40 karyawan yang tersebar pada CV ZM Furniture, CV Baratu, dan CV Hurmalele, dengan teknik *sampling jenuh*. Variabel penelitian meliputi disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Data dianalisis

menggunakan SPSS 29.0 melalui analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel serta model memenuhi asumsi klasik, sedangkan berdasarkan nilai signifikansi, disiplin kerja (0,827) dan lingkungan kerja (0,188) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi (0,003) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan UKM mebel di Kabupaten Aileu secara umum berada pada kategori baik. Pada indikator yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan, nilai rata-rata mencapai 3,55 dan merupakan salah satu nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran responden terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Kedisiplinan dalam berpakaian memperoleh rata-rata 3,40, sedangkan kedisiplinan menjaga kehadiran memperoleh rata-rata 3,35. Kepatuhan terhadap prosedur ketika meninggalkan tempat kerja juga memperoleh rata-rata 3,35. Pemberitahuan ketika tidak dapat masuk kerja atau mengambil cuti memperoleh rata-rata 3,43. Secara keseluruhan, temuan tersebut memperlihatkan bahwa karyawan telah memiliki kesadaran yang cukup baik terhadap aturan kerja.

Indikator disiplin	Mean
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3,55
Kepatuhan berpakaian	3,40
Kehadiran	3,35
Prosedur meninggalkan tempat kerja	3,35
Pemberitahuan tidak masuk/cuti	3,43
Gambaran umum	Baik

Lingkungan kerja dinilai baik oleh responden. Fasilitas perusahaan yang mendukung pekerjaan memperoleh rata-rata 4,03, sedangkan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai

memperoleh 3,98. Dukungan tim kerja memperoleh 4,28 dan hubungan harmonis dengan rekan kerja memperoleh 4,43. Hubungan antara karyawan dan pimpinan memperoleh 4,35, sedangkan bantuan pimpinan ketika karyawan mengalami kesulitan memperoleh 4,15.

Sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan memperoleh rata-rata 4,20. Ruang gerak yang cukup di tempat kerja memperoleh rata-rata 4,20. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek hubungan kerja merupakan kekuatan lingkungan kerja yang relatif menonjol, sementara kelengkapan sarana dan fasilitas masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Indikator lingkungan kerja	Mean
Fasilitas mendukung pekerjaan	4,03
Sarana dan prasarana lengkap	3,98
Tim kerja saling mendukung	4,28
Hubungan harmonis dengan rekan kerja	4,43
Hubungan karyawan-pimpinan	4,35
Pimpinan membantu saat ada kesulitan	4,15
Sarana-prasarana mendukung pekerjaan	4,20
Ruang gerak cukup	4,20

Motivasi kerja responden berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata item berkisar antara 3,63 sampai 4,38. Pemberian kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh rata-rata 4,15. Kepercayaan penuh dari perusahaan memperoleh 4,25. Pujian secara lisan atas keberhasilan kerja memperoleh 3,95.

Nilai terendah terdapat pada pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, yaitu 3,63. Kesempatan promosi memperoleh 3,70 dan kesempatan pengembangan karier memperoleh 3,80. Sementara itu, hubungan profesional dengan rekan kerja memperoleh 4,38, kemudahan bekerja sama memperoleh 4,35, dan rekan kerja yang kooperatif memperoleh 4,15. Dengan demikian, kekuatan motivasi lebih terlihat pada kepercayaan dan hubungan kerja, sedangkan sistem penghargaan dan promosi masih perlu ditingkatkan.

Indikator motivasi	Mean
Kebebasan menyelesaikan pekerjaan	4,15
Kepercayaan perusahaan	4,25
Pujian atas keberhasilan	3,95
Penghargaan bagi karyawan berprestasi	3,63
Promosi bagi karyawan berprestasi	3,70
Kesempatan pengembangan karier	3,80
Hubungan profesional dengan rekan kerja	4,38
Kemudahan bekerja sama	4,35
Rekan kerja kooperatif	4,15

Seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Pada disiplin kerja, nilai korelasi item berkisar 0,617–0,770 dengan signifikansi 0,001. Pada lingkungan kerja, nilai korelasi berkisar 0,637–0,836 dengan signifikansi 0,000. Pada motivasi, nilai korelasi berkisar 0,423–0,870 dengan signifikansi 0,000. Pada kinerja karyawan, nilai korelasi berkisar 0,734–0,862 dengan signifikansi 0,000. Semua item memenuhi kriteria signifikansi < 0,05.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,698	Reliabel
Lingkungan kerja	0,875	Reliabel
Motivasi	0,858	Reliabel
Kinerja karyawan	0,896	Reliabel

Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan (0,896), diikuti lingkungan kerja (0,875), motivasi (0,858), dan disiplin kerja (0,698).

Uji normalitas menunjukkan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas. Histogram memperlihatkan kurva yang menggunung, sedangkan normal probability plot menunjukkan penyebaran data mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen

mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas yang berarti antarvariabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik observasi menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, residual model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi, model penelitian dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,305 + 0,426X_1 + 0,360X_2 + 0,214X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi yang tercantum bernilai positif. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,426 menunjukkan arah hubungan positif; koefisien lingkungan kerja sebesar 0,360 juga menunjukkan arah positif; sedangkan motivasi sebesar 0,214 menunjukkan arah positif. Secara matematis, peningkatan masing-masing variabel diikuti peningkatan nilai prediksi kinerja, dengan asumsi variabel lain tetap.

Namun, arah koefisien tidak otomatis berarti signifikan secara statistik. Oleh

karena itu, interpretasi pengaruh harus mengacu pada hasil uji t. Berdasarkan p-value yang tercantum dalam tesis, disiplin kerja mempunyai signifikansi 0,827, lingkungan kerja 0,188, dan motivasi 0,003.

Nilai R Square sebesar 0,456. Artinya, sekitar 45,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi dalam model penelitian. Sisanya sekitar 54,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Angka tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup berarti, tetapi masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 11,908 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, model regresi secara simultan signifikan. Artinya, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UKM mebel.

Hipotesis	Variabel	Sig.	Keputusan statistik	Interpretasi
H1	Disiplin kerja → Kinerja	0,827	signifikan	H1 didukung berdasarkan p-value.
H2	Lingkungan kerja → Kinerja	0,188	signifikan	H2 didukung berdasarkan p-value.
H3	Motivasi → Kinerja	0,003	Signifikan	H3 didukung berdasarkan p-value.
H4	X1, X2, X3 → Kinerja	F=11,908; sig.<0,05	Signifikan simultan	H4 didukung.

Berdasarkan tabel tersebut, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial karena nilai signifikansi 0,827 lebih besar daripada 0,05. Lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial karena nilai signifikansi 0,188 lebih besar daripada 0,05. Sebaliknya, motivasi menunjukkan pengaruh signifikan karena nilai signifikansi 0,003 lebih kecil daripada 0,05.

Temuan ini perlu dibedakan dari narasi kesimpulan tesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel secara parsial berpengaruh signifikan. Secara statistik, pernyataan tersebut tidak konsisten dengan p-value yang tercantum. Karena artikel jurnal harus menjaga konsistensi antara angka dan interpretasi, keputusan hipotesis dalam artikel ini mengikuti p-value.

Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja belum terbukti berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja pada taraf 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun deskripsi disiplin kerja berada pada kategori baik, variasi disiplin antarresponden belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi kinerja ketika lingkungan kerja dan motivasi dimasukkan secara bersamaan ke dalam model.

Hasil tersebut berbeda dengan Gultom et al. dan Azwina & Aulia yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja, tetapi sejalan dengan adanya temuan penelitian terdahulu yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Dalam konteks UKM mebel, kemungkinan terdapat faktor lain seperti keterampilan teknis, pengalaman, kualitas peralatan, koordinasi produksi, atau sistem pengawasan yang lebih menentukan kinerja.

Lingkungan kerja memiliki koefisien positif, tetapi signifikansinya 0,188 sehingga belum signifikan pada taraf 5%. Temuan ini berarti persepsi lingkungan kerja yang baik belum cukup untuk menunjukkan pengaruh statistik terhadap kinerja ketika variabel lain dikendalikan. Hal ini berbeda dengan As'ad Ajmal (2021) dan Dewi et al. (2023) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja.

Salah satu penjelasan yang mungkin adalah lingkungan kerja responden secara umum sudah berada pada kategori baik sehingga variasinya relatif terbatas. Jika sebagian besar karyawan menilai hubungan kerja, fasilitas, dan ruang kerja baik, maka variasi lingkungan kerja menjadi kurang mampu membedakan tingkat kinerja.

Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,003. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dorongan yang diterima dan dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja. Motivasi menjadi variabel yang paling kuat secara statistik dalam model berdasarkan signifikansi yang diperoleh.

Temuan tersebut sejalan dengan Tarigan dan Mitaria (2019), As'ad Ajmal (2021), serta penelitian Dewi et al. (2023) yang menunjukkan peran motivasi terhadap kinerja. Dalam konteks UKM mebel, motivasi dapat diwujudkan melalui kepercayaan, penghargaan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan pengakuan terhadap hasil kerja. Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa kepercayaan dan hubungan kerja sudah relatif kuat, tetapi penghargaan dan promosi masih menjadi aspek yang paling rendah.

Implikasinya, pengelola UKM tidak cukup hanya menjaga hubungan kerja yang baik, tetapi juga perlu membangun mekanisme penghargaan yang sederhana dan terukur. Misalnya, penghargaan terhadap pencapaian target produksi, kualitas finishing, ketepatan waktu, atau kontribusi terhadap penyelesaian pesanan dapat diberikan secara berkala. Pola tersebut berpotensi memperkuat hubungan antara usaha karyawan dan hasil kerja.

Uji F menghasilkan nilai 11,908 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, walaupun disiplin dan lingkungan kerja tidak signifikan ketika diuji sendiri-sendiri dalam model, ketiganya secara kolektif memberikan kontribusi terhadap kemampuan model dalam menjelaskan kinerja.

Temuan simultan memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multidimensional. Peningkatan kinerja tidak seharusnya hanya diarahkan pada satu aspek. Disiplin tetap perlu dipelihara sebagai fondasi perilaku kerja, lingkungan kerja tetap perlu dijaga agar pekerjaan dapat berlangsung nyaman dan aman, sedangkan motivasi perlu diperkuat agar karyawan terdorong memberikan usaha terbaik.

Aspek	Temuan	Implikasi
Disiplin	Baik secara deskriptif; signifikan parsial	Perlu penguatan sistem kerja, pengawasan dan keterampilan.
Lingkungan kerja	Baik secara deskriptif; signifikan parsial	Pertahankan hubungan kerja; tingkatkan fasilitas dan sarana.
Motivasi	Baik dan signifikan parsial	Prioritaskan penghargaan, promosi dan pengembangan.
Model simultan	F=11,908; signifikan	Pengelolaan kinerja perlu terpadu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,827 dan 0,188 ($>0,05$), sedangkan motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F sebesar 11,908 dengan signifikansi $<0,05$. Nilai R Square sebesar 0,456 menunjukkan bahwa 45,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 54,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Nulhakim, Sudarijati Sudarijati, & Palahudin Palahudin. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. XYZ Tbk Bogor. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 367–378. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.946>
- Akbar, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 1(10), 298–304. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.51346>
- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 66–77.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.x.344>
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Nurmaidah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(3), 1424–1454.
- Effendy, A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Calibrated Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1.
- Kusumah, A. I., Sulfiani, S., Nurnilasari, N., & Heriyono, H. (2024). The Effect of Competency on Employee Performance at PT. FSCM Manufacturing Indonesia Plant Filter Cirebon. *Riwayat*:

- Educational Journal of History and Humanities, 7(1), 345–353.
- Mitaria, J. T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 257–273.
- Sri Dewi, M., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Wardiyanta. (2010). *Metode Penelitian Pariwisata*. Penerbit Andi.