IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 899 – 903
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMDES SELILAU PROVINSI MALUKU

[1]*Yoce Gonggonga, [2]Amraeni, [3]Wenni Andriani
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: yocegonggonga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku. Dalam penelitian ini adalah karyawan pada BUMDes Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebar kuesioner kepada karyawan pada BUMDes Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 dengan jumlah sampel 30 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data. Data dianalisis menggunakan SPSS 26, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, AnalisisRegresi Linier Berganda Dan Pengujian Hipotesis menggunakan Uji T, Uji F, Uji R2. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,343 < t-tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikan sebesar 0,735 > 0,05. Dengan demikian, secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Selilau Provinsi Maluku. (2) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Dengan demikian, secara bersama-sama Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Selilau Provinsi Maluku.

Kata Kunci :MotivasiKerja, DisiplinKerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation, work discipline, and the work environment on employee performance at BUMDes Selilau, Aru Tengah District, Aru Islands Regency, Maluku Province. The subjects of this study are the employees of BUMDes Selilau, Aru Tengah District, Aru Islands Regency, Maluku Province. Primary data were collected by distributing questionnaires to these employees. The population consists of 30 individuals, with a sample size of 30 respondents; the sampling technique employed was a census sampling method. Data collection was conducted via questionnaires, followed by data analysis. The data were analyzed using SPSS 26, encompassing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (using the t-test, F-test, and R^2 test). The research findings demonstrate that: (1) Work motivation does not have a significant effect on employee performance. This is evidenced by a calculated t-value of 0.343, which is less than the t-table value of 2.045, and a significance value of 0.735, which is greater than 0.05. Thus, work motivation, when considered individually (partially), does not significantly influence the employee performance at BUMDes Selilau, Maluku Province. (2) Work discipline does not have a significant effect on employee performance. Consequently, work motivation, work discipline, and the work environment collectively have a significant effect on the employee performance at BUMDes Selilau, Maluku Province.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan setiap organisasi maupun perusahaan, baik skala kecil maupun besar (Pandi Afandi, 2018). Di era globalisasi saat ini, SDM menjadi tumpuan utama sekaligus lokomotif penggerak dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi melalui pemberian inisiatif, pedoman, serta dukungan layanan (Mukminim dkk., 2019; Pereira & Said, 2019). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial agar pimpinan dan karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan—yang didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab secara etis dan sesuai wewenang (Pandi Afandi, 2018; Kasmir, 2018)—menjadi fokus krusial yang harus terus dioptimalkan.

Optimalisasi kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor pendorong, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pemberian motivasi yang tepat mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan maksimal demi menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan pribadinya (Kadarisma, 2012). Di samping motivasi, disiplin kerja berperan sebagai instrumen pimpinan dalam membentuk kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, norma sosial, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) guna menciptakan tata tertib dan kelancaran tugas (Pandi Afandi, 2018; Sulila, 2019). Selanjutnya, faktor lingkungan kerja—yang mencakup kondisi fisik seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, serta ketersediaan alat perlengkapan kerja—turut memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Pandi Afandi, 2018).

Prinsip pengelolaan dan peningkatan kinerja SDM tersebut juga berlaku pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), yakni lembaga ekonomi yang dikelola secara profesional dari, oleh, dan untuk masyarakat desa guna meningkatkan kemandirian ekonomi, membuka lapangan pekerjaan, serta menambah Pendapatan Asli Desa (PAD). Sebagaimana diamanatkan dalam Permendagri Nomor 39 Tahun 2010, BUMDes didirikan untuk memanfaatkan seluruh potensi ekonomi dan SDM lokal selaras dengan kebutuhan desa (Ramadana, 2013). Mengingat demografi Indonesia yang sebagian besar berada di wilayah pedesaan, keberhasilan kinerja BUMDes memiliki arti strategis dalam menopang kesejahteraan masyarakat desa sekaligus memperkuat stabilitas pembangunan nasional dari tingkat akar rumput.

Salah satu wujud implementasi pemberdayaan ekonomi masyarakat tersebut terdapat pada BUMDes di Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku. Pemerintah Desa Selilau membentuk BUMDes dengan bertumpu pada potensi unggulan lokal, khususnya sektor pertanian kelapa. Melalui skema usaha ini, masyarakat menjual hasil panen kelapa kepada pihak BUMDes, yang selanjutnya diolah oleh para karyawan menjadi kopra untuk dipasarkan ke tingkat kabupaten/kota. Agar rantai nilai ekonomi dari hulu ke hilir ini berjalan optimal dan memberikan dampak nyata bagi perekonomian warga, dukungan penuh dari atasan serta kinerja karyawan BUMDes yang solid sangat dibutuhkan.

Namun, berdasarkan keterangan Direktur BUMDes Desa Selilau, Keni Nurukany, operasional dan kinerja karyawan di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala serius terkait sarana dan kedisiplinan. Dari sisi lingkungan kerja, BUMDes belum memiliki fasilitas yang memadai, seperti keterbatasan unit komputer dan ketiadaan mesin printer sehingga karyawan harus meminjam fasilitas milik kantor desa. Selain itu, status kantor BUMDes yang masih menyatu dengan kantor desa membuat karyawan merasa kurang nyaman dan minim privasi saat bekerja. Di sisi lain, ditemukan pula persoalan kedisiplinan dan motivasi berupa adanya karyawan yang lalai serta tidak berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, sehingga kondisi ini menegaskan pentingnya mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes di Desa Selilau.

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 899 – 903
ISSN: 3026-2798 online

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BUMDes Selilau, baik secara parsial maupun simultan (Azwar, 2024). Keempat variabel tersebut diukur melalui indikator spesifik menggunakan skala Likert lima tingkat, yakni kebutuhan berprestasi hingga penguasaan pekerjaan untuk motivasi kerja (Mangkunegara, 2015), ketaatan aturan untuk disiplin kerja (Singodimedjo, 2011), kondisi fisik dan sosial tempat kerja untuk lingkungan kerja (Sutrisno, 2012), serta kualitas hingga kemandirian kerja untuk kinerja karyawan (Nuraini, 2013). Adapun populasi penelitian mencakup seluruh karyawan BUMDes Selilau yang berjumlah 30 orang, di mana keseluruhan anggota populasi tersebut sekaligus ditetapkan sebagai sampel penelitian melalui teknik *total sampling* atau sensus karena jumlahnya yang relatif kecil dan mudah dijangkau (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi metode observasi langsung, penyebaran kuesioner tertutup kepada 30 responden, serta dokumentasi terkait operasional BUMDes Selilau. Sebelum dianalisis lebih lanjut, kelayakan instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dengan membandingkan nilai (Ghozali, 2016) serta uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal lebih dari 0,60. Seluruh data numerik yang telah terkumpul dan terverifikasi kelayakannya kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26 *for Windows* untuk mendeskripsikan karakteristik data secara objektif sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2020).

Tahap analisis data diawali dengan uji asumsi klasik untuk memastikan ketepatan dan konsistensi model regresi, yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinieritas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas berdasarkan pola sebaran *SRESID* dan *ZPRED* (Sahir, 2021). Selanjutnya, diterapkan analisis regresi linear berganda $ guna memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% menggunakan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk mengukur pengaruh secara simultan (Sahir, 2021), serta perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui persentase kontribusi ketiga variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil RegresiBerganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.073	4.089		.018	.986
	MotivasiKerja	.077	.224	.048	.343	.735
	DisiplinKerja	-.291	.273	-.272	-1.065	.297
	LingkunganKerja	1.378	.311	1.070	4.429	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Olahan Penulis, 2026. Dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistic 26.*

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dari tabel *Coefficients* SPSS, diperoleh nilai konstanta positif yang menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berada pada titik nol atau tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar yang positif dengan asumsi model regresi tetap. Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti setiap peningkatan pada kedua faktor

tersebut akan berbanding lurus dengan kenaikan prediksi kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sebaliknya, koefisien regresi pada variabel disiplin kerja menunjukkan arah hubungan yang negatif, sehingga peningkatan pada aspek disiplin kerja justru berkaitan dengan penurunan nilai prediksi kinerja karyawan apabila variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.073	4.089		.018	.986
	MotivasiKerja	.077	.224	.048	.343	.735
	DisiplinKerja	-.291	.273	-.272	-1.065	.297
	LingkunganKerja	1.378	.311	1.070	4.429	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Olahan Penulis, 2026. Dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistic 26.*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung berada di bawah t tabel dengan tingkat signifikansi yang melampaui batas toleransi yang ditetapkan. Kondisi serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja yang terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu akibat rendahnya nilai t hitung dibandingkan t tabel serta nilai signifikansi yang melebihi ambang batas. Sebaliknya, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh perolehan nilai t hitung yang lebih tinggi daripada t tabel serta tingkat signifikansi yang jauh berada di bawah batas kritis.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini, sehingga hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel tersebut tidak didukung secara statistik. Meskipun arah koefisien regresi disiplin kerja bernilai negatif, ketidakberartiannya secara statistik membuat temuan ini tidak dapat diartikan bahwa peningkatan disiplin menurunkan kinerja. Kondisi tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Putu Purnama serta Ni Kade Ria Pramesti yang menemukan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi maupun disiplin kerja, sehingga mengindikasikan bahwa dampak kedua faktor tersebut sangat bergantung pada karakteristik objek penelitian. Sebaliknya, hanya variabel lingkungan kerja—yang meliputi kondisi fisik maupun hubungan sosial—yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan penelitian Ni Luh Putu Eka Yanthi.

Sementara itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian terkait pengaruh kolektif ketiganya dapat diterima. Temuan ini selaras dengan penelitian Ni Luh Putu Eka Yanthi dan menegaskan bahwa model regresi yang memuat ketiga variabel bebas tersebut relevan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Perlu dipahami bahwa signifikansi secara simultan pada uji F mencerminkan kontribusi gabungan seluruh variabel dalam model secara kolektif, bukan mengindikasikan adanya interaksi langsung antara motivasi maupun disiplin kerja dengan lingkungan kerja, meskipun secara individu hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes Selilau Provinsi Maluku, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja maupun disiplin kerja tidak

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai t hitung pada masing-masing variabel yang berada di bawah nilai t tabel disertai tingkat signifikansi yang melampaui batas toleransi yang ditetapkan. Sebaliknya, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung melampaui nilai t tabel dengan tingkat signifikansi jauh di bawah batas kritis. Meskipun demikian, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes Selilau Provinsi Maluku, yang dibuktikan oleh perolehan nilai F hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi berada di bawah standar kriteria pengujian.

DAFTAR PUSTAKA

AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Sury, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317 ISSN: 2302-8912*

Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong dan Rudy S. Wenas, *Jurnal EMBA Vol.4 No.4September 2016, Hal. 1200 – 1208 ISSN 2303-1174*

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori,Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Azwar, (*2007)Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga

Dessler , 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Danang Sunyoto, (2012: 23*), Indikator Lingkungan Kerja*

Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Fajri Prasetyo 2022, *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja, kinerja karyawan*

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Gusti Ayu Putu Purnama 2024, *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan BUMDes di Kecamatan Abang*

Harpitasari, Dhina Rista. (2010). "*Manajemen SDM*". Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S. P., 2011 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Isyandi, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Global,* Pekanbaru, Unri Press

Kiki Lestari, Agung Budiatmo , 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Perusahaan : Bandung