
Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*(The Influence of Work Environment, Motivation and Work
Discipline Toward Employee Performance)*

Submit: 25 Jun 2020

Review: 28 Aug 2020

Accepted: 30 Sep 2020

Publish: 01 Oct 2020

Daspar ¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor. Data penelitian merupakan data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder. Metode sampling yang digunakan adalah probability sampling. Dari populasi karyawan di seksi welding PT. Astra Honda Motor. yang berjumlah 70 orang, maka 70 orang diambil menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Kode JEL:

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, motivation and discipline on the performance of PT. Astra Honda Motor. Research data from questionnaire and secondary data. The sampling method used was probability sampling. From a population of 70 people, 70 people become the sample. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The result showed that work environment and discipline has positive effect on the performance, while motivation has no effect on the performance.

Keyword: Work Environment, Motivation, Discipline, Performance

Kode JEL:

¹ Universitas Pelita Bangsa; Emmelia.tan@pelitabangsa.ac.id

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Menurut Kasmir (2016:6), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Kinerja PT. Astra Honda Motor dapat dilihat dari kinerja karyawan di departemen produksi yang saling mendukung satu sama lain di setiap bagian, termasuk bagian *welding* (pengelasan). Di bagian ini beberapa komponen dilakukan pengelasan sebelum dikirim ke proses selanjutnya, sebelum akhirnya dirakit menjadi sebuah unit sepeda motor. Komponen-komponen tersebut diantaranya fuel tank sebagai tempat bahan bakar sepeda motor dan frame body sebagai kerangka unit sepeda motor.

Tabel 1 menunjukkan bahwa produktivitas pada bulan Januari, Februari, Juni, Agustus, dan Desember tidak mencapai target sesuai planning produksi, dengan defisit (minus) masing-masing -750 unit, -1.950 unit, -1.730 unit, -885 unit, dan -200 unit. Sementara pada bulan Maret, Mei, dan Oktober justru produktivitas mengalami surplus masing-masing sebesar 100 unit.

Penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, pra-research awal dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan survey kepada 30 (tiga puluh) orang karyawan PT. Astra Honda Motor pada bagian Welding Section yang menjadi objek pada penelitian ini.

Tabel 1. Data Produksi Bagian Welding PT. Astra Honda Motor 2015

No	Bulan	Planning (Dalam Satuan Unit)	Actual (Dalam Satuan Unit)	Deviasi	Achievement Rate (Dalam Persen)
1	Januari	168.575	167.825	-750	99.6
2	Februari	180.100	178.150	-1.950	98,9
3	Maret	189.234	189.334	100	100.05
4	April	182.000	182.000	0	100
5	Mei	150.002	150.102	100	100.06
6	Juni	209.000	207.270	-1.730	99
7	Juli	143.266	143.266	0	100
8	Agustus	235.600	234.715	-885	99,6
9	September	217.800	217.800	0	100
10	Oktober	217.747	217.847	100	100.04
11	November	200.950	200.950	0	100
12	Desember	167.950	167.750	-200	99.9
Average				-435	99.8

Sumber : Departemen Produksi PT. Astra Honda Motor 2015

Hasil pra-research awal diketahui bahwa faktor-faktor yang secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Hasil tersebut menjadi rujukan bagi peneliti untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Welding Section PT. Astra Honda Motor

No	Faktor Masalah	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Lingkungan Kerja	12	40
2	Motivasi	7	23.33
3	Disiplin Kerja	6	20
4	Gaya Kepemimpinan	3	10
5	Pengembangan Karir	2	6.67
Total		30	100

Sumber: Hasil Pra-Research (2017)

Berdasarkan hasil Pra research yang ditunjukkan tersebut, maka dalam hal ini penulis perlu melakukan penelitian yang lebih dalam untuk dapat membuktikan apakah benar terdapat pengaruh dari ke-3 (tiga) faktor tersebut yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan secara langsung akan berimbas pada hasil kerja pegawai (Arianto, 2013) meskipun pada panelitian lainnya (Moulana, Sunuharyo, dan Utami, 2017) lingkungan kerja dapat mendorong hasil kerja pegawai secara tidak langsung. Motivasi yang ada dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas (Cho and Perry, 2011) yang menjadi tanggung jawabnya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Anita, Julia, Aziz, Mukhlis dan Yunus. 2013; Moulana, Sunuharyo dan Utami, 2017; Harlie, M., 2012). Kedisiplinan yang konsisten ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk mengikuti segala hal yang menjadi aturan di perusahaan merupakan hal yang penting (Cole, Nina, 2008) karena akan mendorong peningkatan kinerja (Arianto, 2013; Harlie, 2012).

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-korelatif dengan pendekatan studi kasus yang didukung survey dan teknik analisis korelasi, yaitu penelaahan hubungan dua variabel atau lebih pada suatu situasi atau sekelompok subjek. Penelitian korelasi digunakan untuk mendapatkan gambaran sistematis, factual dan akurat mengenai fakta dan kinerja karyawan di PT. Astra Honda Motor sebagai populasi secara adanya, juga menghubungkan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel lainnya yaitu kinerja, sekaligus menguji hipotesis dan mengembangkan generalisasi sesuai prinsip-prinsip yang memiliki validitas universal.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian Ex post facto, yang berarti setelah kejadian. Peneliti menyelidiki permasalahan dengan mempelajari variabel-variabel terkait dan persoalan utama peneliti dalam penelitian ini segera diamati selanjutnya menemukan penyebab yang menimbulkan akibat tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui survey, observasi dan kuesioner. Kuesioner disusun dengan model Likert dengan lima kemungkinan jawaban dari pertanyaan masing-masing indikator variabel. Alternatif jawaban pada kuesioner ini ada lima yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk alternatif jawaban netral dalam penelitian ini ditiadakan, karena diharapkan responden memberikan penilaian yang akurat dan pasti terhadap adanya peningkatan kinerja pegawai.

Kuesioner dibagikan kepada populasi penelitian ini yaitu karyawan Seksi Welding PT. Astra Honda Motor sebanyak 70 orang yang seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh didasarkan pada kriteria bahwa populasi penelitian relatif kecil.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier ganda dimana dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan metode statistik melalui SPSS for Windows. Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan uji model yaitu menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji-F. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan terhadap hasil analisis yaitu model persamaan regresi linier ganda dan uji-t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung $>$ t tabel maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $<$ t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

3. Hasil

Hasil penelitian tergambar dari hasil analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian model dan pengujian hipotesis. Hasil tersebut diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 3. Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.810	.218734

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 3 menunjukkan besarnya R atau korelasi variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja (Y) adalah sebesar 0.904. R Square atau koefisien determinan sebesar 0.818 atau 81,8%, menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3)) mampu menjelaskan 81,8% variasi kinerja.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.180	3	4.727	98.793	.000 ^b
	Residual	3.158	66	.048		
	Total	17.338	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil uji model dapat dilihat pada Tabel 4 yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Honda Motor secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 two tailed pasti signifikan. Sedangkan, untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai Ftabel dengan Fhitung. Nilai Fhitung sebesar 98,793, Ftabel adalah 2,75 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil Fhitung > Ftabel (98,793 > 2,75) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier ganda hasil analisis layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Astra Honda Motor.

Tabel 5. Uji Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.110	.271		-.405	.687
	X1	.314	.080	.276	3.905	.000
	X2	-.023	.076	-.021	-.301	.765
	X3	.773	.085	.713	9.078	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 5 menunjukkan model hasil analisis berupa model persamaan regresi linier ganda dan pengujiannya. Model persamaan regresi linier ganda yang dapat dibuat dari hasil analisis pada tabel 5 adalah:

$$Y = -0,110 + 0,314X1 - 0,023X2 + 0,773X3 \dots\dots\dots 1)$$

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar b1 = 0,314 dan nilai probabilitas sig. t = 0.000. Karena nilai probabilitas di bawah 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) df = n-4 = 70-4 = 66 adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.16 di atas sebesar uji t = 3,905. berarti thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel Motivasi terlihat nilai koefisien regresi sebesar b2 = -0,023 dan significance sebesar 0,765 karena nilai di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) df = n-4 = 70-4 = 66 adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.20 di atas sebesar uji t = -0.301 berarti thitung < ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel Disiplin Kerja terlihat nilai Significance sebesar 0,000 karena nilai di bawah 0,005 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan

uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (two tail) $df = n-4 = 70-4 = 66$ adalah 1,99, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.20 di atas sebesar uji t = 9.078. berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pembahasan

Penelitian menghasilkan temuan dari data penelitian yang telah valid dan reliabel. Penelitian juga telah menghasilkan model yang layak karena variabel independen lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 81,8% variasi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya makin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Setyaningsih Sri Utami, 2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara itu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi bukan faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu (Ferry Moulana, 2017) yang justru menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya makin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Agung Prihantoro, 2012). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain (Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013).

5. Kesimpulan

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada seksi Welding di PT Astra Honda Motor yang ada di daerah Cibitung.

Organisasi harus menyusun pola perencanaan yang sistematis dan komprehensif dengan mempertimbangkan interaksi/hubungan sosial antar karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain selain lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor lain yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anita, Julia, Nasir Aziz, Mukhlis dan Yunus. 2013. "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana*, Unsyiah. Volume 2 Nomor 1.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Journal Economica*. Volume 9
- Cho, Yoon Jik and James L. Perry. 2011. "Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy". *Review of Public Personnel Administration*. XX(X) 1-25.
- Cole, Nina. 2008. "Consistency in Employee Discipline: an empirical exploration". *Personal Review*. Volume 37 Nomor 1.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition. New York: Mc Graw Hill Education.
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44 No.1
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada Pemerintahan Kab. Tabalong. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10 Nomor 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hon, Alice H. Y. and Wilco W. Chan. 2013. "The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance". *Cornell Hospitality Quarterly*. 54(2) 174-184.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prihantoro, Agung. 2012. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Value Added*. Volume 8 Nomor. 2.