

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TONA MORAWA PRIMA

Junaidi Hasan
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
e-mail : junaidihasan1961@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tona Morawa Prima. Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan sebanyak 85 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 46,7%. Kesimpulan penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan, disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Kata kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of discipline, work environment and motivation on employee performance PT Tona Morawa Prima. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees in the company of 85 employees. The sample used is a saturated sample technique where the entire population will be used as a sample. The analysis technique used is multiple linear analysis and statistical tests namely t-test (partial) and F-test (simultaneous) using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The test results show that partially or simultaneously the variable discipline, work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance where the influence exerted is equal to 46.7%. The conclusion of this study is that both partially and discipline, work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT Tona Morawa Prima.

Key words : Discipline, Work Environment, Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Tona Morawa Prima. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor pangan yaitu mie kering gandum dan miehun maupun bihun jagung. PT Tona Morawa Prima berdiri pada tahun 2012 sampai sekarang. Terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan pada perusahaan ini yang memiliki kendala dalam meningkatkan kinerja karyawannya baik dalam disiplin, lingkungan kerja dan motivasi maupun yang lainnya yang terdapat dalam perusahaan.

Permasalahan yang terjadi saat ini di PT Tona Morawa Prima terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri perlunya sifat disiplin Kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam mematuhi peraturan yang ada, PT Tona Morawa Prima menetapkan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan dalam jam masuk kerja maupun izin dalam bekerja, untuk semua pegawai ditetapkan masuk pukul 07.00 wib akan tetapi masih banyak pegawai yang belum menaati peraturan yang ada. Berikut ini data Absensi yang ada pada PT Tona Morawa Prima tahun 2019 terakhir.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Tona Morawa Prima

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Izin
Januari	85	11	3	5
Februari	85	10	4	10
Maret	85	13	7	16
April	85	15	9	17
Mei	85	14	7	11
Juni	85	5	8	28
Juli	85	20	3	20
Agustus	85	23	9	24
September	85	25	8	26
Oktober	85	24	10	21
Nopember	85	26	12	22
Desember	85	25	11	28

Sumber: PT Tona Morawa Prima. 2019

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT Tona Morawa kurang menaati peraturan yang telah ada. Dampaknya Ketika meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan akibat keterlambatan, izin maupun sakit dalam data absensi mencerminkan tingkat kedisiplinan yang belum baik sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang berdampak buruk terhadap kinerja.

Kondisi lingkungan kerja di PT Tona Morawa Prima dilihat dari fasilitasnya masih belum memadai dan kurang baik, sangat memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama pada kebersihan tempat kerja. Fasilitas itu meliputi jumlah toilet hanya tiga ruang dan itu dipakai berbagi untuk seluruh karyawan dan tamu yang ada. Kursi yang kurang memadai, tidak memiliki tempat ibadah dan ruang istirahat, kondisi bising dan kotor karena ruangan yang berada di dalam gudang penyimpanan barang (stok). Dalam bekerja ruangan karyawan PT Tona Morawa Prima berada didalam ruang gudang penyimpanan barang sehingga menimbulkan kebisingan yang timbul dari suara forklip yang digunakan untuk mengangkat barang ditambah asap yang kotor yang sangat mengganggu. Baik juga kendaraan (mobil-mobil) yang lewat untuk melakukan bongkar dan muat barang menambah kebisingan dan abu sehingga udara kotor. Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan sudah cukup baik, namun suhu udara tidak netral dikarenakan tidak memiliki ventilasi hanya pintu gerbang, namun tingkat keamanan sudah cukup baik karena jumlah CCTV

yang cukup memadai, baik juga satpam untuk menjaga keamanan sudah banyak yakni sebanyak tujuh orang.

Berdasarkan hasil wawancara dari karyawan PT Tona Morawa Prima, informasi yang diperoleh bahwa pemimpin kurang memiliki kedekatan kepada karyawan baik juga dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Para karyawan berharap agar pemimpin memberikan kesempatan dalam memperoleh kemajuan dari kariernya atas hasil prestasi kerjanya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dalam mendapat haknya dan ingin dihormati. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Adapun peneliti mendapatkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih dapat dikatakan rendah dibandingkan kompensasi yang diberikan perusahaan lainnya. Berikut tabel data kompensasi yang diterima karyawan menurut bagiannya sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data Gaji PT.Tona Morawa Prima (dalam rupiah)

No	Bagian Staff	Gaji	Uang Makan
1	Administrasi	1.800.000	350.000
2	Keuangan	2.000.000	350.000
3	Supir	2.300.000	350.000
4	Pengangkutan	2.450.000	350.000
5	Sales	2.500.000	350.000

Sumber: PT. Tona Morawa Prima, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat penggajian yang didapatkan karyawan masih dapat dikatakan rendah dibandingkan kompensasi dari UMK kabupaten Deli Serdang yang telah ditentukan yaitu sebesar Rp. 3.188.592 pada tahun 2020. Hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja standar, dan tidak memiliki tanggung jawab akan pekerjaannya.

Dengan demikian, dari permasalahan-permasalahan di lapangan mengenai kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Arifin, dkk (2015:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan didefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa referensi tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan yang diukur melalui prestasi kerja yang diukur pada jangka waktu yang telah ditentukan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Mangkunegara dalam Siahaan (2019:19) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu.

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang telah ada. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siagian (2015:315) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan menurut Purnomo dalam Siagian (2017:30) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan akan peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai kenyamanan yang diinginkan. Disiplin kerja juga sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2017:94), sebagai berikut.

1. Tujuan.
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan).
4. Keadilan.
5. Waskat (pengawasan melekat).
6. Sanksi dan hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dengan demikian, berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi proses kerja setiap hari yang dilakukan baik perseorangan maupun kelompok dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Aji dan Amelia (2015:108), sebagai berikut.

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak.
6. Kemampuan bekerja.
7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas dalam bekerja. Menurut McCornick dalam Mangkunegara (2015:94) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sidanti (2015:48) motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan motivasi adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keadaan tertentu yang berasal dari diri seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Motivasi yang tepat akan dapat memajukan sebuah organisasi bahkan tujuan organisasi akan dapat tercapai karena karyawan bekerja tanpa ada paksaan.

Indikator motivasi dapat dipakai menurut teori motivasi berprestasi McClelland dalam Mangkunegara (2015:97), antara lain.

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan.
3. Kebutuhan akan afiliasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah bersifat deskriptif kuantitatif dengan dengan analisis data dengan menggunakan statistik. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Tona Morawa Prima dengan jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan. Maka Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Tona Morawa Prima yang berjumlah 85 karyawan.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1, sebagai berikut.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin (X1)	Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	1.Tujuan dan Kemampuan. 2.Teladap pimpinan. 3. Balas jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat. 6. Sanksi hukuman. 7. Ketegasan. 8. Hubungan manusia.	Likert
	Hasibuan (2017:193)	Hasibuan (2017;194)	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Kebisingan. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak. 6. Kemampuan bekerja. 7. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya.	Likert
	Sedarmayanti (2017:21)	Sedarmayanti dalam Aji dan Amelia (2015:108)	

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel - Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X3)	Motivasi kerja adalah sikap keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.	1. Kebutuhan akan prestasi. 2. Kebutuhan akan kekuasaan. 3. Kebutuhan akan afiliasi.	Likert
	Sidanti (2015:48)	McClelland dalam Mangkunegara (2015:97)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab	Likert
	Mangkunegara (2017:9)	Mangkunegara dalam Siagian (2016:6)	

Menurut Sunyoto (2014:139) analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat (Y). Tujuan digunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT Tona Morawa Prima yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), adapun persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: kinerja (dependen variabel), X_1 : disiplin (independen variabel), X_2 : lingkungan kerja (independen variabel), X_3 : motivasi (independent variabel), a: konstanta, b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi, e: persentase kesalahan.

Uji parsial (uji-t) dan Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu disiplin (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara parsial dan simultan. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. Dengan kriteria pengujian uji parsial (uji-t) dan simultan (uji-F).

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Koefisien Determinasi (R^2) Menurut Herlina (2019:140) analisis determinasi atau disebut juga *R Square* yang disimbolkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dimana semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Dengan demikian, jika nilai koefisien determinasi bernilai 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasi bernilai 1 maka terdapat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian dijelaskan, sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Parsial (Uji - t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.553	5.484		-.648	.519
DISIPLIN_X1	.024	.084	.036	.285	.776
LINGKUNGAN_KERJA_X2	.604	.073	.681	8.282	.000
MOTIVASI_X3	-.014	.207	-.008	-.067	.947

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2019

Nilai t_{hitung} sudah diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen) yaitu = $85 - 2 = 83$. Uji t hitung yang dilakukan adalah uji dua pihak maka t tabel yang digunakan adalah taraf kesalahan 5% atau 0,05 (83) = 1,98. Hasil perhitungan parsial dengan bantuan program SPSS dirangkum berdasarkan hasil diatas sebagai berikut :

1. Disiplin, dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 0,285 lebih besar dari t_{tabel} 1,98 dengan signifikansi t sebesar 0,776 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikan lebih besar dari pada 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis (H_1) diterima yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.
2. Lingkungan Kerja, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8.282 lebih besar dari t_{tabel} 1,98 dengan signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari pada 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis (H_2) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.
3. Motivasi, variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,067 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98 dengan signifikansi t sebesar 0,947 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikan lebih besar dari pada 0.05 maka dapat disimpulkan hipotesis (H_3) diterima yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dijelaskan pada tabel 4.2, sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji – F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.632	3	170.877	23.693	.000 ^a
	Residual	584.192	81	7.212		
	Total	1096.824	84			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3, LINGKUNGAN_KERJA_X2, DISIPLIN_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan sebagaimana terangkum dalam Tabel 4.2 di atas, menunjukkan nilai statistik F_{hitung} sebesar 23,693 pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 85 - 3 = 82$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,11 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} ($23,693$) > F_{tabel} ($3,11$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) diterima yaitu disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi dikuadratkan (R^2).

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,448	2,686

a Predictors: (Constant), MOTIVASI_X3, LINGKUNGAN_KERJA_X2, DISIPLIN_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui nilai R Square sebesar 0,467 artinya variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima sebesar 0,467 atau 46,7% dan sisanya 53,3% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian lainnya. Dengan hal ini peneliti memilih nilai R Square karena individu yang diteliti menggunakan sampel jenuh maka individu yang diteliti namanya subjek atau partisipan. Maka dapat disimpulkan hipotesis (H_4) variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Pembahasan

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Berdasarkan pengujian secara parsial hipotesis (H_1) membuktikan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,285 dan t_{tabel} 1,98 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,285 > 1,98$) atau nilai signifikan untuk variabel disiplin (H_1) sebesar 0,776 lebih besar dari 0,05 sehingga terbukti secara parsial disiplin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mailina, dkk (2018) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raditya, dkk (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Berdasarkan pengujian secara parsial hipotesis (H_2) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.282 dan t_{tabel} 1,98 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.282 > 1,98$) atau nilai signifikan untuk variabel disiplin (H_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji dkk (2015) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raditya, dkk (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Berdasarkan pengujian secara parsial hipotesis (H_3) membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,067 dan t_{tabel} 1,98 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,067 > 1,98$) atau nilai signifikan untuk variabel motivasi (H_3) sebesar 0,947 lebih besar dari 0,05 sehingga terbukti secara parsial motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki (2015) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Angga Krisnanda dan I Gede Adnyana Subindya (2014) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Berdasarkan pengujian secara simultan terbukti bahwa disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,693 dan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,11 sehingga terbukti secara simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima. Berdasarkan nilai diketahui nilai $R Square$ sebesar 0,467 artinya variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,467 atau 46,7 % dan sisanya 53,3% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian lainnya. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti, dkk (2015) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meribet dan Yuli (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan.

1. Secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.
4. Secara simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tona Morawa Prima.

Saran

Adapun saran penelitian, sebagai berikut.

1. Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan maka visi dan misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini dapat beberapa saran yang bisa dikemukakan, yaitu:

- a) Pada variabel disiplin, melihat data keterlambatan karyawan yang sangat tinggi, PT Tona Morawa Prima sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin karyawan. pemimpin perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan. Agar karyawan dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerja yang ada.
- b) Pada variabel lingkungan kerja, akan lebih baik apabila perusahaan lebih memerhatikan kondisi ruangan kerja baik dari segi penerangan maupun kenyamanan bagi karyawan agar dapat lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga perlu untuk memerhatikan kenyamanan karyawan dari segi keluasaan ruang karena setiap tahun jumlah karyawan masih terus meningkat tetapi belum diikuti dengan peluasan ruangan kerja sehingga hal itu mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja
- c) Pada variabel motivasi, akan lebih baik lagi apabila perusahaan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mendapatkan pelatihan, mendapatkan kenaikan posisi dan gaji yang berdasarkan upah yang ada. Serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi karena hal ini mempengaruhi juga pada kinerja karyawan.
- d) Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang berkaitan dengan adanya usaha dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemauan sendiri patut diberikan apresiasi karena kemandirian karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya memberikan program pengembangan agar meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dalam mengkaji masalah yang sama dapat mengganti atau menambah variabel lain selain disiplin, lingkungan kerja dan motivasi agar dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo. 2015. Merging Paramedic Performance and Service Quality An Empirical Test Of An Integrative Model. *International Journal of Business and Management*. Vol. 4, ISSUE 2: PP. 52-58
- Aji Tri Budianto, Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) tbk). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univertas Pamulang*. Vol.3, No.1.
- Hasibuan Melayu SP. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level pelaksana di divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol.2, 43-53.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mailina, Diana Hyati, Siti Rahayu. 2018. Pengaruh Disilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.11, No. 1.
- Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT. Anugrah Bersama). *Jurnal Pengembangan Wiraswata*. Vol. 21, No.02, Agustus.
- Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad Al Musadieq, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star International Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.11, No. 1.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sidanti, Hany. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Secretariat DPRD Kabupaten Madium, *Jurnal Jibeka*, Vol. 9, No. 1, 44-53.