

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA
FERRY (PERSERO) CABANG BALIKPAPAN**

Faisal Wardana¹, Tamzil Yusuf², Imam Arrywibowo³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
¹*faisal.wardana95@gmail.com*
²*tamzilyusuf56@gmail.com*
³*imam@uniba-bpn.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 222 responden. Dengan menggunakan teknik *random sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 83 responden. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS v22.

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Disiplin dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan. The population in this study were permanent employees as much as 222 respondents. By using random sampling techniques so the sample that is in use as much as 83 respondents. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression using program SPSS v22.

The results showed motivation, discipline and work environment simultaneously affect the performance of employees PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan. Work environment partially had significant influence and dominant to the performance of employees PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) in Balikpapan.

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

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan

membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S Sajangbati (2013) bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam bekerja adalah disiplin. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Penelitian yang dilakukan oleh Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng (2015) bahwa variabel disiplin adalah variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi dan disiplin, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, maupun penerangan yang cukup), serta pada lingkungan non fisik (seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, dan datang terlambat. Penelitian yang dilakukan oleh Junedi (2016) variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan, dan juga untuk mengetahui diantara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Maslow dalam Sutrisno (2013:122), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarkhi kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

2. Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Hasibuan (2014:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2014:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Siagian (2014:56) “Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

4. Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Tujuan dari peningkatan kerja ini adalah untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dikatakan penting karena manusialah yang mengelola seluruh sistem dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan darinya. Mangkunegara (2011:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan penilaian kinerja yang sudah ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan, maka indikator kinerja karyawan adalah :

- a. Tanggung Jawab
- b. Disiplin
- c. Kepemimpinan

- d. Kerjasama
- e. Prakarsa
- f. Perencanaan
- g. Pengetahuan Pekerjaan
- h. Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data informasi sebagai berikut : a) Penelitian Pustaka; b) Penelitian Lapangan; c) Kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2012:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Arikunto (2012:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15- 25% atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan yang berjumlah 222 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 83 karyawan.

Metode Analisis Data : Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

Sugiyono (2017:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara adalah berikut:

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

| | |
|--|--------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| X ₁ | = Motivasi Kerja |
| X ₂ | = Pengalaman Kerja |
| X ₃ | = Disiplin Kerja |
| a | = Konstanta |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ | = Koefisien arah regresi |
| e | = Unsur pengganggu |

Sumber : Sugiyono (2017:407)

Data kemudian dianalisis dengan uji statistik dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, melalui tahapan sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F) : Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 atau apabila dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji Parsial (Uji t) : Menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

Uji Asumsi Klasik :

1. Uji Multikolinieritas : Jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

2. Uji Heteroskedastisitas : Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.
3. Uji Autokorelasi : Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (DW) dengan nilai *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel.1.0

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std. Error | Beta | t | Sig | Keterangan |
|-------------------|---------|------------|-------|-------------------|-------|------------|
| Konstanta | 1,632 | 0,333 | | 4,906 | 0,000 | Signifikan |
| X ₁ | 0,214 | 0,075 | 0,296 | 2,842 | 0,006 | Signifikan |
| X ₂ | 0,162 | 0,080 | 0,191 | 2,028 | 0,046 | Signifikan |
| X ₃ | 0,224 | 0,072 | 0,327 | 3,103 | 0,003 | Signifikan |
| R | = 0,654 | | | F hitung = 19,703 | | |
| R Square | = 0,428 | | | t tabel = 1,99 | | |
| Adjusted R Square | = 0,406 | | | F tabel = 2,72 | | |
| Durbin Watson | = 1,995 | | | Sig.t = 0,05 | | |

Sumber: SPSS Versi 20.0 (2018)

Dengan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,632 + 0,214X_1 + 0,162X_2 + 0,224X_3$$

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh F_{hitung} 19,703 pada taraf signifikan $\alpha = 0,000$. F_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ($F_{hitung} = 19,703 > F_{tabel} = 2,72$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan, sehingga disimpulkan hipotesis pertama terbukti. dapat dilihat angka R square sebesar 0,428 atau 42,8% sedangkan 57,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bersama-sama mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien parsial variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,305 memiliki arti bahwa variabel Motivasi (X_1) memberikan kontribusi 30,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) adalah konstan. Selanjutan nilai thitung $2,842 > t_{tabel}$ 1,99 dengan nilai signifikan $0,006 < \alpha$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,222 memiliki arti bahwa variabel Disiplin (X_2) memberikan kontribusi sebesar 22,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam

keadaan konstan. Selanjutnya diketahui $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 1,99$ dengan nilai signifikan $0,046 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,330 dan nilai $t_{hitung} 3,103 > t_{tabel} 1,99$ dengan nilai signifikan $0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. Lingkungan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,103 > 1,99$ dan r parsial sebesar 0,330 berarti variabel Disiplin Kerja (X_3) memberikan kontribusi 33,0%. Sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah Lingkungan Kerja (X_3), kemudian secara berurutan diikuti variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terbukti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi secara partial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan;
3. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan;
4. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan;
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan yang paling mendasar seperti memberikan perlindungan dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, penghargaan terhadap diri karyawan perlu diperhatikan seperti pengakuan akan prestasi yang telah diperoleh karyawan.
2. Disarankan kepada perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan, dengan lebih serius dalam menerapkan peraturan-peraturan yang telah disepakati oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, serta mengikuti prosedur kerja perusahaan.
3. Disarankan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih memperhatikan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya, karena kerjasama dengan sesama rekan kerja dapat membantu kelancaran berkomunikasi baik saat melakukan pekerjaan maupun setelah melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hashibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Junedi. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spritual, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *E Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret Hlm 215-226 ISSN: 2302-2019.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sajangbati , I. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 Desember Hal. 667-678, ISSN 2303-1174.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondole, E. M., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA* , Vol.3 No.3 Sept. , Hal.650-659 ISSN 2303-11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.