

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-
AUTO2000 CABANG BALIKPAPAN SUDIRMAN**

Nita Andryani¹, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

¹*nitaandryani01@gmail.com*

²*misna.ariani@uniba-bpn.ac.id*

³*tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Balikpapan Sudirman. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 68 karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Software yang digunakan dalam penelitian ini dengan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of motivation, work environment, and work discipline on the performance of employees at PT. Astra International Tbk-Auto2000 Balikpapan Sudirman. The research design employed is quantitative research. The sample size in this study consists of 68 permanent employees. The sampling technique used is purposive sampling. The software utilized for this research is Smart PLS. The results of the study indicate that motivation has a significant effect on employee performance. The work environment also has a significant impact on employee performance. Additionally, work discipline influences employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) ke Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) tentunya berdampak pada peningkatan jumlah penduduk di Kalimantan Timur. Termasuk di Kota Balikpapan sebagai daerah penyangga IKN. Hal ini terbukti dari catatan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan, jumlah penduduk pada 2023 ini mengalami peningkatan sebanyak 6.000 jiwa. Yaitu sebelumnya hanya

704.110 jiwa lebih dan saat ini telah mencapai 710.000 jiwa (Balikpapan dalam angka, 2023). Jumlah penduduk yang lebih besar akan meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja, dan roda perekonomian Indonesia. Sektor industri transportasi merupakan salah satu pendukung perekonomian di Indonesia, sektor industri transportasi saat ini mengalami perkembangan yang pesat, termasuk pada industri mobil (Kristanto & Pudjoprastyono, 2022). Terdapat berbagai merek mobil yaitu seperti Toyota, Honda, Wuling, Mitsubishi. Auto2000 merupakan dealer resmi Toyota dengan jumlah terbesar di Indonesia. Dealer dan Bengkel Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman adalah salah satu authorized dealer Toyota yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.29 Balikpapan Kota, Balikpapan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia (Sholahuddin Febrianto & Amalina Rizqi, 2023). Kinerja pegawai memiliki faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2023). Salah satu proses untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan (Yusuf & Rahma, 2020).

Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman juga tak kalah penting. Lingkungan kerja yang telah diterapkan pimpinan maupun instansi semestinya dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dapat meningkat (Ariani et al., 2020). Lingkungan kerja memberikan peran yang berarti bagi karyawan di suatu organisasi dan terselesaikan pekerjaan karyawan tidak lain karena ada lingkungan kerja yang mendukung sebagai bagian dari keadaan yang ada pada karyawan yang memberikan pengaruh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan (Aulia et al., 2022).

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin merupakan hal yang penting dalam tumbuh kembang suatu organisasi khususnya bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, kedisiplinan juga bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik (Nuraeni, 2023). Disiplin sendiri merupakan sebuah sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik itu tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran tersendiri untuk menaati sebuah peraturan yang ada (Soejarminto & Hidayat, 2022). Pada penelitian ini ingin menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Balikpapan Sudirman.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan hasil

kinerja karyawannya. Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedarmayanti (2017:283) menyatakan kata kinerja sendiri merupakan istilah yang memiliki banyak kemungkinan definisi yaitu mencapai, menyadari, menyadari, menyempurnakan dengan penuh tanggung jawab. Kinerja seringkali diartikan sebagai terselesaikannya tugas-tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan.

Motivasi

Setiap orang mempunyai alasan mengapa mereka bersedia melakukan jenis pekerjaan atau aktivitas tertentu. Mengapa yang satu bekerja keras dan yang bekerja secara normal. Tentu saja, semua itu didasarkan pada kenyataan bahwa mereka bersedia bekerja seperti itu karena ada yang memberi mereka dorongan dan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sutrisno (2016:146) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya sekedar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Lingkungan juga harus mengembangkan karir dan kepribadian karyawan. Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah fungsi MSDM terpenting yang mengukur keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memperkenalkan peraturan kerja sehingga karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak menerapkan disiplin

kerja dengan benar maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Sutrisno (2016:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Afandi (2018:11) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata terbib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tempat pada penelitian ini yaitu PT. Astra International Tbk-Auto2000 Balikpapan Sudirman. Populasi pada penelitian ini berjumlah 106 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 74 dan karyawan kontrak sebanyak 32. Sampel penelitian ini yaitu semua karyawan tetap yang berjumlah 68 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan wawancara. Instrumen pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah Outer Model dan Inner Model dengan menggunakan software smartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden yang memberikan partisipasinya laki-laki yang berjumlah 49 responden dan perempuan berjumlah 19 responden. Partisipasi usia yang paling banyak antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 37 responden, kemudian disusul usia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 24 responden, kemudian di usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 responden, kemudian usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 responden, dan usia 50 tahun ke atas sebanyak 1 responden. Sementara pada kriteria pendidikan paling banyak SMA/SMK sebanyak 46 responden, kemudian S1 sebanyak 18 responden, dan D3 sebanyak 4 responden.

Pengukuran Outer Model

Outer model yang baik apabila telah memenuhi Goodness Of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted; dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1.
Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Motivasi	0.881	0.883	0.913
Lingkungan Kerja	0.864	0.900	0.916
Disiplin Kerja	0.921	0.929	0.944

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 1, nilai cronbach's alpha yang disyaratkan sebesar paling sedikit 0,7. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah reliabel. Kemudian, dilihat dari nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, ketiga variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5 atau dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian adalah valid (validitas konvergen).

Hasil Uji Struktural (Inner Model)

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square sebagai berikut:

Tabel 2.
Nilai R square

Variabel	R Square
Kinerja	0.623

Sumber: Data Diolah SmartPLS(2023)

Tabel 2 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel kinerja sebesar 0,623, yang menunjukkan bahwa 62,3% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja.

Tabel 3.

Pengaruh Langsung Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MOTIVASI ->KINERJA	0.487	4.646	0.000
LINGKUNGAN KERJA ->KINERJA	0.203	2.190	0.032
DISIPLIN KERJA ->KINERJA	0.236	2.201	0.031

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistic sebesar 4,646 (t statistic > t tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,032 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistic sebesar 2,190 (t statistic < t tabel). Hal tersebut

membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,031 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistic sebesar 2,201 ($t \text{ statistic} > t \text{ tabel } 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman.

Saran

Penelitian ini terdapat beberapa saran bagi PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman dan bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan pengakuan terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawan agar karyawan termotivasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator lainnya seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja setingkat agar pencapaian tujuan perusahaan dapat optimal. indikator lainnya seperti hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan sudah baik sehingga perlu dipertahankan.
3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda, sehingga dapat memaksimalkan usahanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Indikator lainnya seperti taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya sudah baik sehingga disiplin kerjanya perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4).
- Ariani, M., Tamara, D., & Misnah, M. (2020). Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1). <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.106>
- Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *Media Riset Ekonomi*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (muslichah erma, Ed.; 1st ed.) ubhara manajemen press.
- Kristanto, D. A., & Pudjoprastyono, H. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Sienta di Auto2000

- Cabang HR Muhammad Surabaya. *Widya Manajemen*, 4(1).
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1.2156>
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika ADITAMA
- Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).
- Sedarmayanti (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika ADITAMA
- Sholahuddin Febrianto, I., & Amalina Rizqi, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(4), 1265–1274.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2465>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yusuf, T., & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara (BPD KALTIM KALTAR). *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 6(1).