

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.Mowilex Indonesia)

Novi Anggraini¹); Dewi Nusraningrum²)

1) novi.anggraininov@gmail.com, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

2) dewinusraningrum@gmail.com, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu

Article Info:

Keywords: work discipline, work motivation, work environment, employee performance
Keyword 1; work discipline
Keyword 2; work motivation
Keyword 3; work environment
Keyword 4; employee performance

Article History:

Received : January 28, 2024
Revised : March 15, 2024
Accepted : Apr 25, 2024

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i2.17995>

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at PT Mowilex Indonesia. The population in this study were 310 employees of PT. Mowilex Indonesia. The sample used in this study was 210 respondents. The sampling technique used purposive convenience sampling technique. The analysis uses a quantitative descriptive approach. The data analysis used is statistical analysis in the form of SEM-PLS. The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mowilex Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 310 karyawan PT. Mowilex Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 210 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik convenience sampling. Dengan analisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Hasil pada penelitian ini terdapat Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri cat di Indonesia terus berkembang sejalan dengan pertumbuhan sektor properti dan perumahan. Hampir semua barang atau objek itu membutuhkan cat dengan tujuan dan fungsi dari cat yaitu untuk melindungi struktur objek dari serangan korosi dan memberikan warna serta memperindah tampilan pada suatu objek.

Adapun yang menjadi penelitian ini adalah PT Mowilex Indonesia. Menjadi produsen cat pertama yang menjual cat dalam bentuk volume, bukan berat. Menjadi perusahaan manufaktur cat pertama yang bersertifikasi Netral Karbon di Indonesia. Menjadi produsen cat

pertama yang secara inisiatif menetapkan standar VOC (Volatile Organic Compound) berdasarkan Peraturan Kualitas Udara yang ditetapkan oleh Negara California, Amerika Serikat.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan. Untuk menjadi perusahaan yang mengedepankan kualitas perlu didukung oleh kinerja

Fulan, F., Fulana, S., & Fulan, Y.M., (2020). Judul Naskah. JFM : Journal of Fundamental Management 1(1), 196-210. DOI: 1

karyawan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan seperti terlihat Tabel 1.1. Adapun fenomena yang terjadi didukung oleh tabel 1.1

Tabel 1.1

Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Terlambat	Jumlah karyawan
Januari	130	30	42	38	308
Febuari	95	35	54	60	310
Maret	143	52	29	50	310

Dari daftar absensi pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang cuti dan tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini disebabkan karena kurangnya Disiplin kerja serta motivasi karyawan dalam bekerja. Pada tabel 1.1 juga menunjukkan terdapat juga karyawan yang terlambat dan izin seperti izin pulang cepat, izin seengah hari. Hal ini menunjukkan cukup banyak karyawan yang tidak nyaman dalam suasana lingkungan kerja yang kemungkinan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini bisa menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal sehingga dapat menghambat target perusahaan.

Untuk dapat memperkuat penelitian ini maka peneliti melakukan pra survey kepada karyawan PT Mowilex sebanyak 20 responden untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Mowilex Indonesia. Adapun hasil pra survey yang dilakukan tersebut, dapat di tunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil data pra survey

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Saya merasa optimal dalam kinerja saya	6	14	Loyalitas Karyawan
2.	Saya ada keinginan/rencana untuk keluar dari pekerjaan ini	9	11	Keadilan Distributive
3.	Saya merasa sangat melibatkan diri dalam pekerjaan	12	8	Komunikasi Organisasi

4.	Saya merasa kurang memiliki kompetensi terkait dengan tugas yang diberikan kepada saya	10	10	Kompetensi Kerja
5.	Saya merasa kurang adanya Kerjasama dengan rekan yang lain dalam mengerjakan tugas	8	12	Kerjasama
6.	Saya merasakan tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	12	8	Motivasi Kerja
7.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	10	10	Stres Kerja

Sumber: Penulis, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 data hasil pra survey diatas menunjukan bahwa masih banyak karyawan PT Mowilex indonesia yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab, tidak nyaman, dan tidak termotivasi sesuai jabatannya sehingga kurangnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di PT mowilex Indonesia. Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik untuk membuat suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja”

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Sedarmayanti (2016). Sedangkan menurut Hasibuan SP (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan. Dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga jadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Nusraningrum (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dalam memaksa. Disiplin dapat didefinisikan ketika karyawan datang pulang tepat waktu, bekerja dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Karena tanpa dukungan yang baik disiplin karyawan, sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Khumaedi (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan (Turangan et all, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan (Hamali, 2016). Motivasi sebagai proses internal dari hasil akhir tiga komponen yaitu kebutuhan manusia, kemampuan untuk memutuskan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan lingkungan kerja yang mengarahkan bagaimana kebutuhan dan pilihan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan lingkungan kerja yang mengarahkan bagaimana kebutuhan dan pilihan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dilakukan (Sidiqqi & Tanggem, 2018). Kasmir (2016) motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Wijaya dan Susanty (2017) lingkungan kerja dapat disimpulkan segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Anam (2018) mengemukakan lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Afandi (2016), menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alay perlengkapan kerja.

Kinerja Karyawan

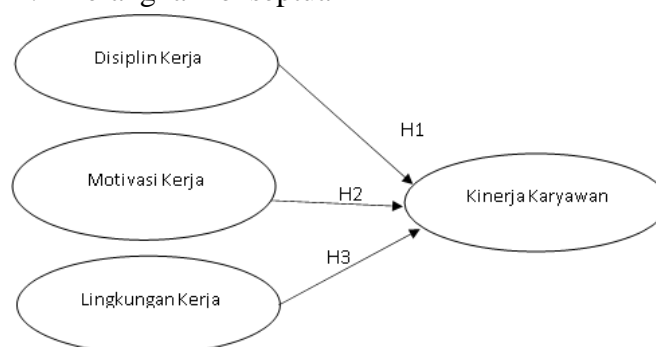
Arianty et all (2016) mengemukakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan akan meberikan kinerja yang baik untuk perusahaan jika perusahaan memberi mereka motivasi dalam kesempatan yang sama bagi karyawan untuk tumbuh dan remunerasi yang layak untuk karyawan mereka (Rapsanjani & Johannes, 2019).

Yugusna (2016) kinerja merupakan terjemahan dari perfomance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditemukan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian, sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Maka dapat digambarkan sebuah rerangka, sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



METODE

Penelitian ini pada PT. Mowilex Indonesia yang berlokasi di Cengkareng Daan Mogot, Jakarta Barat. Pada proses penelitian ini dibutuhkan waktu penelitian sejak April 2021 sampai Agustus 2022. Peneliti menggunakan metode analisis kausal, tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mowilex Indonesia. Dari penjelasan diatas bisa dikatakan pada penelitian kausal terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependent (dipengaruhi).

Populasinya adalah karyawan tetap PT. Mowilex Indonesia dengan jumlah populasi yang akan diteliti adalah 310. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (pra survey). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS (Partial Least Square) merupakan model alternatif dari covariance based SEM. Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) Hasil Pengujian (Convergent Validity)

Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila loading factor dibawah 0,60 maka indikator tersebut harus di buang dari model. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	DK1	0.811	Valid
	DK10	0.817	Valid
	DK11	0.764	Valid
	DK12	0.823	Valid
	DK2	0.809	Valid
	DK3	0.643	Tidak Valid
	DK4	0.818	Valid
	DK5	0.860	Valid
	DK6	0.858	Valid
	DK7	0.842	Valid
	DK8	0.861	Valid
Motivasi Kerja	DK9	0.802	Valid
	MK1	0.933	Valid
	MK2	0.919	Valid
	MK3	0.924	Valid
	MK4	0.843	Valid

	MK5	0.856	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.696	Valid
	LK10	0.623	Tidak Valid
	LK11	0.738	Valid
	LK12	0.783	Valid
	LK13	0.710	Tidak Valid
	LK2	0.868	Valid
	LK3	0.822	Valid
	LK4	0.881	Valid
	LK5	0.835	Valid
	LK6	0.862	Valid
	LK7	0.812	Valid
	LK8	0.877	Valid
	LK9	0.863	Valid
	Loyalitas Karyawan	KK1	0.865
KK10		0.792	Valid
KK11		0.781	Valid
KK12		0.813	Valid
KK2		0.773	Valid
KK3		0.741	Valid
KK4		0.745	Valid
KK5		0.867	Valid
KK6		0.841	Valid
KK7		0.839	Valid
KK8		0.860	Valid
KK9	0.793	Valid	

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Tabel 1.4
 Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.802	Valid
	DK10	0.824	Valid
	DK11	0.770	Valid
	DK12	0.832	Valid
	DK2	0.806	Valid
	DK4	0.805	Valid
	DK5	0.859	Valid
	DK6	0.849	Valid

	DK7	0.847	Valid
	DK8	0.867	Valid
	DK9	0.814	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.933	Valid
	MK2	0.919	Valid
	MK3	0.924	Valid
	MK4	0.843	Valid
	MK5	0.856	Valid
Lingkungan Kerja	LK11	0.763	Valid
	LK12	0.810	Valid
	LK13	0.743	Valid
	LK2	0.855	Valid
	LK3	0.802	Valid
	LK4	0.880	Valid
	LK5	0.831	Valid
	LK6	0.844	Valid
	LK7	0.809	Valid
	LK8	0.890	Valid
Loyalitas Karyawan	LK9	0.864	Valid
	KK1	0.865	Valid
	KK10	0.792	Valid
	KK11	0.780	Valid
	KK12	0.813	Valid
	KK2	0.773	Valid
	KK3	0.741	Valid
	KK4	0.745	Valid
	KK5	0.867	Valid
	KK6	0.841	Valid
KK7	0.839	Valid	
KK8	0.861	Valid	
KK9	0.793	Valid	

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor >0,70.

Tabel 1.5
 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	Disiplinkerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.825			
Kinerja Karyawan	0.456	0.810		
LingkunganKerja	0.302	0.582	0.828	
Motivasi Kerja	0.447	0.674	0.446	0.896

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Dengan demikian (\sqrt{AVE}) variabel beban kerja lebih besar dari korelasi beban kerja dengan variabel lainnya. Dengan demikian pula pada variabel lain yang menunjukkan (\sqrt{AVE}) lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat discriminant validity dengan (\sqrt{AVE}) telah terpenuhi.

Tabel 1.6

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.681
Motivasi Kerja	0.657
Lingkungan Kerja	0.685
Kinerja Karyawan	0.802

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari tabel 1.6 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki discriminant validity yang baik.

Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada crossloading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada loading factor konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.7

Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.802	0.390	0.283	0.414
	0.824	0.366	0.227	0.311
	0.770	0.389	0.237	0.370
	0.832	0.411	0.288	0.388
	0.806	0.299	0.221	0.309
	0.805	0.288	0.132	0.366
	0.859	0.426	0.297	0.406
	0.849	0.405	0.219	0.409
	0.847	0.394	0.233	0.371
	0.867	0.379	0.271	0.360
	0.814	0.345	0.301	0.329
Kinerja Karyawan	0.395	0.792	0.442	0.535
	0.367	0.780	0.468	0.577
	0.410	0.813	0.488	0.601
	0.373	0.773	0.463	0.496
	0.290	0.741	0.383	0.442
	0.293	0.745	0.378	0.529
	0.421	0.867	0.467	0.565
	0.382	0.841	0.522	0.556

	0.329	0.839	0.446	0.536
	0.374	0.861	0.549	0.588
	0.342	0.793	0.525	0.556
	0.395	0.792	0.442	0.535
Lingkungan Kerja	0.207	0.397	0.763	0.235
	0.241	0.455	0.810	0.311
	0.229	0.522	0.743	0.372
	0.247	0.443	0.855	0.432
	0.207	0.471	0.802	0.432
	0.242	0.483	0.880	0.443
	0.249	0.483	0.831	0.446
	0.227	0.441	0.844	0.423
	0.319	0.540	0.809	0.284
	0.237	0.493	0.890	0.325
	0.320	0.530	0.864	0.347
Motivasi Kerja	0.425	0.662	0.402	0.933
	0.429	0.646	0.390	0.919
	0.393	0.640	0.408	0.924
	0.341	0.494	0.341	0.843
	0.406	0.552	0.457	0.856

Sumber: Hasil Data Ouput SmartPLS 3.0

Dari diatas terlihat bahwa korelasi konstruk Disiplin Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitu pula dengan korelasi konstruk Kompetensi dengan indikatornya) lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah korelasi konstruk Motivasi kerja dengan indikatornya (menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi disbanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.953	0.959	Reliable
Kinerja Karyawan	0.952	0.958	Reliable
Lingkungan Kerja	0.954	0.960	Reliable
Motivasi Kerja	0.938	0.953	Reliable

Sumber: Hasil Analisa SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Outer Model) Hasil Pengujian Nilai R-Square

Tabel 1.9
 Hasil Pengujian Nilai R-Square

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.571	0.565

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,571 pada variabel Kepuasan kerja yang berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar (57,1%) sedangkan (42,9%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Q-Square (Goodness of Fit Model)

Goodness of Fit Model Struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q2). Nilai Q-square > 0 yang menunjukkan bahwa dengan demikian model mempunyai nilai predictive-relevance, Nilai R-Square tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,571)$$

$$Q^2 = 1 - (0,429)$$

$$Q^2 = 0,571$$

Hasil Perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit model yang baik.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Tabel 1.10

Hasil Uji Multikolinearitas

	Motivasi kerja	Disiplin kerja	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Motivasi kerja				1.441
Disiplin kerja				1.271
Lingkungan kerja				1.269
Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan

dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 1.11

Hasil Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
DK → KK	0.151	0.151	0.058	2.609	0.009	Positif-Signifikan
LK → KK	0.332	0.334	0.063	5.293	0.000	Positif-Signifikan
MK → KK	0.458	0.461	0.065	7.059	0.000	Positif-Signifikan

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan nilai VIF dalam tabel 1.10 diatas, nilai VIF <5, artinya tidak adanya masalah multikolinearitas antar konstruk.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar $2.609 \geq T$ tabel (1.96), nilai Original Sample sebesar 0.151 dan nilai P-Value sebesar 0.009, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan pada P-Values menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator sikap dan perilaku baik artinya apabila karyawan bersikap sopan dan ramah kepada mitra dan atasan maka kinerja karyawan pada perusahaan dinilai baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Nusraningrum, 2018; Marlina, 2019; Tyas, 2018; Arda, 2017; Bagis, 2019; Syafrina, 2017; Husain, 2018; Siswanto, 2019) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil T-statistic sebesar $7.059 \geq T$ tabel (1.96), nilai original sample sebesar 0,458 dan nilai P-Value sebesar 0,000, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Value menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator kebutuhan fisik Artinya apabila kebutuhan fisik terpenuhi seperti perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka kinerja karyawan perusahaan dinilai baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Dalimunthe, 2018; Supriyanto, 2018; Niken, 2018; Siswanto, 2019; Fadhil, 2018; Sandra, 2017; Riyanto, 2017) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil T-statistic sebesar $5.293 \geq T$ tabel (1.96), nilai Original Sample sebesar 0.332 dan nilai P-Value sebesar

0,000, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Values menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator keamanan artinya apabila tempat kerja menjamin keamanan karyawan nya dalam bekerja telah terpenuhi dalam lingkungan kerja secara baik, maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Esthi, 2021; Supriyanto, 2018; Permadi, 2017; Ahmad, 2019; Chandra, 2016; Wicaksono, 2017) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator sikap dan perilaku baik artinya apabila karyawan bersikap sopan dan ramah kepada mitra dan atasan maka kinerja karyawan pada perusahaan dinilai baik.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator kebutuhan fisik Artinya apabila kebutuhan fisik terpenuhi seperti perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka kinerja karyawan perusahaan akan dinilai baik.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah indikator keamanan artinya apabila tempat kerja menjamin keamanan karyawan nya dalam bekerja telah terpenuhi dalam lingkungan kerja secara baik, maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat.

Saran

Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Saran untuk PT. Mowikex Indonesia
 - a. Pada variabel Disiplin Kerja indikator yang non dominan ada pada indikator kemampuan. Artinya sebagian responden merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
 - b. Pada variabel Motivasi Kerja indikator yang non dominan adalah pada indikator Perlakuan dari lingkungan kerja. Artinya sebagian responden kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebaiknya pimpinan perlu memberikan dukungan berupa nasihat sehingga karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja dan terciptanya kinerja yang baik.
 - c. Pada variabel Lingkungan Kerja indikator yang non dominan adalah indikator kelancaran komunikasi. Artinya sebagian responden merasakan kurangnya komunikasi pada atasan mereka mengenai pekerjaan yang akan berikan. Perusahaan juga tidak terlalu cepat dalam menyampaikan informasi sehingga karyawan kurang memahami apa yang disampaikan. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan harusnya lebih memperhatikan komunikasi antar sesama karyawan dengan atasan agar

tidak ada kesalahan dalam mendapatkan informasi sehingga tidak terjadi adanya miss communication dengan begitu karyawan akan lebih merasa dihargai dan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mendorong perilaku kerja karyawan perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Sehubungan variabel penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 57.1%, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terikat variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk mengukur kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden objek penelitian yang berbeda. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, Y. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. 4(1).
- Benjamin, B. Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daito, A., Riyanto, S., & Nusraningrum, D. (2020). Human Resource Management Strategy and Safety Culture as Competitive Advantages in Order to Improve Construction Company Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 123-140.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Darmawan. (2019). *Pengantar manajemen*. Surabaya: Revka prima media. Elmi.F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FPG Insurance. *Jurnal Swot*.
- Hafied, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Kretakupa Print Hair, J. K. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Edisi 7. New Jersey : Pearson Education.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta : Media Pressindo Group.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal PT. Angkasa Pura II . *Jurnal Ilmiah dan Bisnis* .
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2),
- Nurhayati, M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Dan Pelatihan Pre-Joining Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Crew Kapal Di PT. Jasindo Duta Segara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nusraningrum, D. (2018). Top Management Vision Thourgh Role Models, Determination and Discipline. *European Research Studies Journal*, 11(4), 648-661.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- Rapsanjani, J. (2019). The Effect of Remuneration, Work Motivation and Job Satisfaction Employees Performance. *International Humanities and Applied Sciences Journal*.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnah Imiah Socio Secretrum*, 273-281.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 15 (Edisi Revisi). Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Siddiqi, T. &. (2018). Impact Of Work Environment , Compensation And Motivation On The. 15(5), 153–162.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soesatyo, P. M. (2016). Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on, Cv eastern star home in surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research* . - 2016. - p. 214.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*., Bandung: Alfabet.
- Supomo, R., & Nurhayati, E.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Yrama Widya
- Supriyanto, H. &. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141-146.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.Cetakan Kedua.

Kencana Prenada Group. Jakarta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau : Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

Tegar, N. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Quadrant.

Turangan, R. B. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba*, 4(1). 1068-1076.

Tyas, R. D. (2018). pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. pertamina (persero) refinery unit IV cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.

Wiajaya, H. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global ;Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.

Widayati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.

Yugusna. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44. 501.29 Randu Garut Semarang). *Journal Of Managemen*. 2(2), 1-123.