
HUBUNGAN MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PT ASIANA TECHNOLOGIES LESTARY JAKARTA

Oleh:

Fransiska Guantina Lumban Raja

Program Studi Magister Teknik Sipil, Program Pascasarjana
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

INTISARI

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan penyedia jasa konstruksi PT Asiana Technologies Lestary Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, yaitu karyawan sejumlah 49 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan studi pustaka. Model SEM (*Structural Equation Modeling*) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja dengan *factor loading* sebesar 0,683 dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dengan *factor loading* sebesar 0,833. Sedangkan hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dengan disiplin kerja, motivasi dengan kinerja karyawan, dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan, tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is a major driver of the company and the company's success in achieving its objectives and the survival of the company itself depends on the quality of human resources involved in the company. This study aims to determine the relationship between motivation, work environment, leadership, work discipline, and the performance of employees in construction services provider PT Asiana Technologies Lestary Jakarta. Respondents in this study is the whole of the population, the number of employees 49 people. Data collected by distributing questionnaires and literature. SEM (*Structural Equation Modeling*) is used to determine the relationship between the variables in the study. The results showed that leadership has a significant relationship with the discipline of working with factor loading of 0,683 and work discipline has a significant relationship with the employee's performance with factor loading of 0,833. While the relationship between motivation and discipline of work, work environment with work discipline, motivation and employee performance, and leadership with employee performance, does not have a significant relationship.

Keywords: motivation, work environment, leadership, work discipline, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan dituntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya. Untuk dapat berkompetisi di pasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan, teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan.

Dalam rangka untuk menunjang agar aktifitas manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing, berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang memadai, memiliki keinginan untuk maju dan manajemen harus berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan.

PT Asiana Technologies Lestary adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dan secara khusus bergerak dibidang Sipil (Persungai Rawa dan Pantai), Mekanikal (Pertambangan dan Manufaktur, Konstruksi Alat Angkut dan Alat Angkat), Elektrikal (Instalasi Kontrol dan Instrumentasi) dan Tata Lingkungan (Perpipaan Air Bersih/Limbah). Wilayah kerja perusahaan ini telah menjangkau beberapa kota besar di Indonesia, antara lain: DKI Jakarta, Padang, Bandung, Surabaya, Bali dan Makassar.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (Reza, 2010) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006 dalam Reza, 2010). Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1998 dalam Pramono, 2011). Sejalan dengan yang dikemukakan Supardi (Potu, 2013), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992 dalam Reza, 2010). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pariaribo (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian Potu (2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sari, dkk (2012) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pramono (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Octaviana dan Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Reza (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

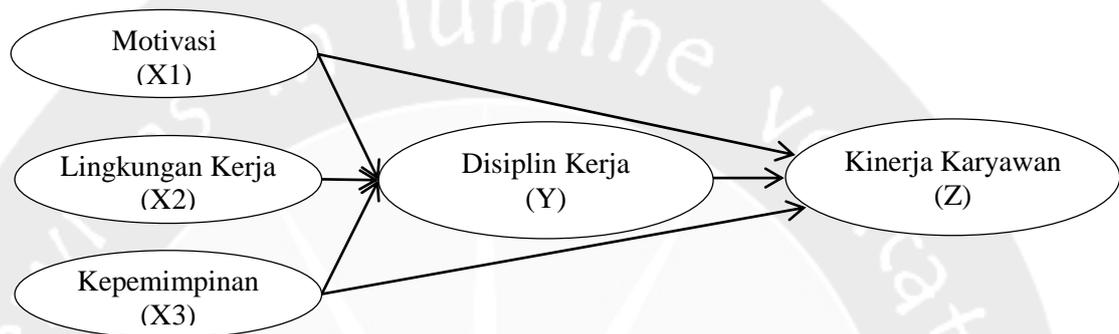
Variabel	Simbol	Indikator	A	B	C	D
Kinerja Karyawan	Z	Lama waktu menyelesaikan pekerjaan		√	√	√
		Standar kualitas dari perusahaan	√	√		
		Kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan	√	√	√	√
		Pengakuan dan penghargaan dari pimpinan		√		
		Keinginan memperbaiki produktivitas kerja		√		
		Penggunaan beban dalam pekerjaan			√	√
		Tingkat kehadiran			√	
		Kuantitas pekerjaan	√			√
		Inisiatif dalam bekerja	√			√
		Komitmen Organisasi				
Disiplin Kerja	Y	Kualitas kedisiplinan kerja				√
		Kuantitas Pekerjaan				√
		Kompensasi yang diperlukan				√
		Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal				√
		Konservasi: penghormatan terhadap aturan				√
Motivasi	X1	Keamanan	√		√	√
		Finansial	√		√	
		Sosial	√		√	√
		Penghargaan	√	√	√	√
		Rasa memiliki terhadap aset perusahaan	√	√		
		Perhatian dari pimpinan		√		
		Kesempatan untuk berinisiatif	√	√		√
		Kesempatan menyelesaikan masalah pekerjaan	√	√		
		Fisiologis: lapar, haus, pakaian, perumahan				√
Lingkungan Kerja	X2	Fasilitas kerja yang nyaman dan memadai		√		
		Tingkat kebisingan dan polusi		√		
		Hubungan antar karyawan		√	√	
		Komunikasi antar karyawan		√		
		Kesempatan untuk berdiskusi dengan pimpinan		√	√	
		Kebebasan berkeaktivitas dan berinovasi			√	
		Program keamanan kerja			√	
Kepemimpinan	X3	Keterbukaan pimpinan		√	√	√
		Penyampaian instruksi pekerjaan	√	√		√
		Pemahaman terhadap konflik dalam pekerjaan	√	√		√
		Sikap ketegasan pimpinan	√	√		
		Sikap keadilan pimpinan		√		
		Perilaku keteladanan	√		√	
		Bersifat obyektif	√		√	√
		Menumbuhkan kreativitas	√		√	√

Sumber: penelitian (A) Noack Pariaribo, 2014; (B) Agus Pramono, 2011; (C) Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro, 2011; (D) Regina Aditya Reza (2010)

Hipotesis

1. Motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan disiplin kerja.
2. Motivasi memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Responden/Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Asiana Technologies Lestary yang berjumlah 49 karyawan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang ditujukan kepada subjek penelitian/responden dan melalui studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005 dalam Reza, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005 dalam Reza, 2010).

3. Analisis Faktor

Menurut Santoso (2012), secara prinsip, analisis faktor mencoba menemukan hubungan (*inter-relationship*) antar sejumlah variabel-variabel yang awalnya

saling independen satu dengan yang lain, sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Kumpulan variabel baru disebut faktor, dimana faktor tersebut tetap mencerminkan variabel-variabel aslinya. Variabel dan sampel yang ada sudah bisa di analisis dengan analisis faktor jika:

- a. angka *KMO* (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) dan *Bartlett's test* $> 0,5$ dengan signifikansi $< 0,05$.
- b. Angka *MSA* (*Measure of Sampling Adequacy*) $> 0,5$ (pada tabel *Anti-Image Matrices* bagian *Anti-Image Correlation*).

4. SEM (*Structural Equation Modeling*)

Menurut Santoso (2014), SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar-variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar-indikator dengan konstruksinya ataupun hubungan antar-konstruksi. Dalam SEM ada beberapa pengujian antara lain:

a. Uji distribusi data

Menurut Santoso (2014), seperti pada banyak metode statistik lainnya, SEM juga mensyaratkan data berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dalam SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama, yang disebut dengan *multivariate normality*. Pada umumnya digunakan tingkat kepercayaan 99%. Pada tingkat kepercayaan tersebut, tingkat signifikansi adalah 1%.

b. Uji validitas *measurement model* dan *structural model*

Jika sebuah *measurement model* tidak dapat dikatakan *fit*, maka proses pengujian seharusnya tidak diteruskan ke pengujian *structural model*. Untuk itu beberapa tindakan perlu dilakukan, seperti meninjau kembali model, data sampel mungkin perlu ditambah, pertanyaan (kuesioner) atau bentuk pengukuran lain pada sebuah indikator perlu ditinjau ulang.

Setelah data dinyatakan berdistribusi normal dan model yang diajukan dinyatakan *fit*, selanjutnya melihat dan mendefinisikan hubungan antar variabel dalam model.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan semua butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Analisis Faktor

Sebuah variabel dikatakan memadai untuk dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor bila angka *KMO and Bartlett's Test* $> 0,5$ dengan sig. $< 0,05$ (Santoso,

2012). Selain itu, masing-masing indikator dalam variabel harus memiliki nilai $MSA > 0,5$ agar dapat dinyatakan seluruh indikator masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut. Dengan melihat output *anti-image correlation*, semua indikator memiliki nilai $MSA > 0,5$. Setelah semua variabel memenuhi persyaratan yang ditentukan, dilakukan *extraction* dan rotasi untuk melihat berapa jumlah faktor yang terbentuk dan menunjukkan posisi sebuah indikator pada sebuah faktor.

Tabel 2. Jumlah Faktor Terbentuk

Variabel	Jumlah Faktor	Total Variance (%)
Motivasi (X1)	6	68,912
Lingkungan Kerja (X2)	3	70,513
Kepemimpinan (X3)	3	75,650
Disiplin Kerja (Y)	3	72,125
Kinerja Karyawan (Z)	3	77,224

Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS 20

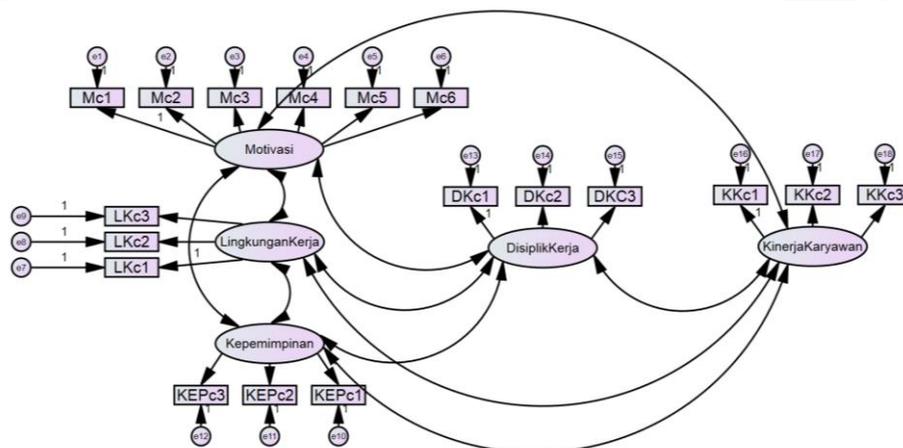
4. SEM (*Structural Equation Modeling*)

a. Uji distribusi data

Tingkat kepercayaan yang digunakan pada pengujian ini adalah 99%, tingkat signifikansi 1% dengan nilai $z = 2,58$ (Tabel Distribusi Normal Standar). Dengan demikian, sebuah distribusi dikatakan normal jika angka c.r. skewness atau angka c.r. kurtois ada di antara -2,58 dan +2,58.

Dari hasil pengujian, data yang berjumlah 49 belum dapat dikatakan berdistribusi normal, baik secara individu maupun secara bersama-sama karena ada beberapa nilai c.r. skewness dan c.r. kurtois yang tidak berada antara -2,58 dan +2,58. Karena data berdistribusi tidak normal, dilakukan pendeteksian data yang outlier dengan melihat nilai *mahalanobis d-squared* terbesar dan nilai p_1 dan p_2 terkecil, data nomor 42 adalah yang paling outlier. Data paling outlier dihapus dan pengujian normalitas data diulang kembali. Hasilnya, data dinyatakan berdistribusi normal baik secara individu maupun secara bersama-sama.

b. Uji validitas *measurement model* dan *structural model*



Gambar 2. *Measurement Model*

Sebuah model dinyatakan *fit* dengan data yang ada dan memenuhi kriteria kelayakan jika:

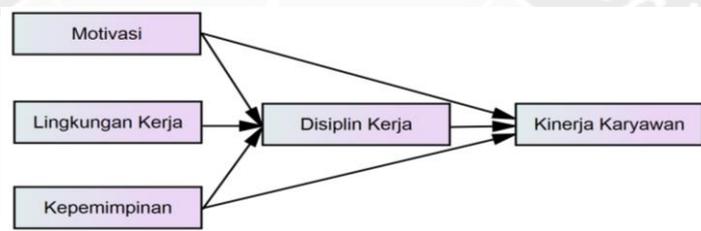
- 1) Nilai *Chi-Square* (χ^2) hitung $< \chi^2$ tabel dengan $P > 0,05$.

- 2) Nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) dan AGFI (*Absolute Goodness of Fit Index*) mendekati 1.
- 3) Nilai NFI (*Normed Fit Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), IFI (*Incremental Fit Index*) dan RFI mendekati 1.

Dari hasil pengujian model menunjukkan bahwa model belum dapat dinyatakan *fit* dengan data yang ada dan memenuhi kriteria kelayakan. Ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan, pertama menambah jumlah sampel dan tindakan kedua adalah membuat *path diagram* (Santoso, 2014). Karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, maka menambah jumlah sampel tidak dimungkinkan. *Path diagram* dipilih untuk menyelesaikan model.

c. *Path Diagram*

Path diagram secara bebas dapat diartikan sebagai proses penyederhanaan sebuah model yang ‘dipenuhi’ dengan indikator-indikator, menjadi model yang akan menyatukan indikator-indikator yang ada (Santoso, 2014).

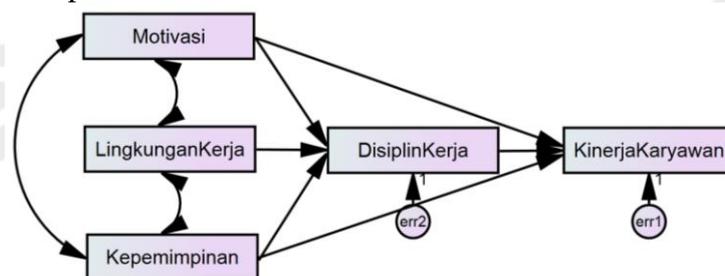


Gambar 3. *Path Diagram*

1) Pembuatan *factor score*

Pembuatan *factor score* dilakukan dengan membuat model komposit masing-masing variabel secara terpisah, untuk kemudian dilakukan perhitungan *factor score weights*. Setelah mendapatkan nilai *factor score*, langkah selanjutnya adalah memasukkan angka tersebut pada pembuatan data komposit dengan excel.

2) Model komposit



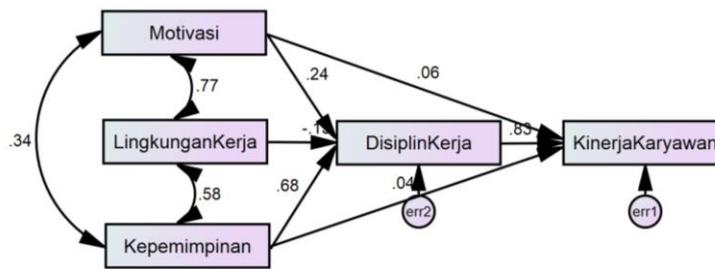
Gambar 4. Model Komposit

3) Uji model secara keseluruhan (*overall model fit test*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai χ^2 hitung $<$ χ^2 tabel dengan $P > 0,05$. Selain itu, nilai AGFI dan RFI mendekati 1; nilai GFI, NFI, CFI = 1. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model sudah *fit* dan dianggap layak menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

4) Uji hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan

Setelah model dinyatakan *fit*, hubungan antar variabel dalam penelitian ini terlihat dalam gambar dan tabel di bawah ini:



Gambar 5. Hasil Analisis Model Komposit dengan AMOS 22

Sebuah variabel dinyatakan memiliki hubungan dengan variabel lainnya apabila nilai probabilitas (P) lebih kecil dari 0,05.

- Motivasi tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan disiplin kerja, $P > 0,05$.
- Lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan disiplin kerja, $P > 0,05$.
- Kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata dan signifikan dengan disiplin kerja, $P(0,000) < 0,005$, dengan nilai *factor loading* 0,683.
- Motivasi tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan, $P > 0,05$.
- Kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan, $P > 0,05$.
- Disiplin kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan, $P(0,000) < 0,05$, dengan nilai *factor loading* 0,833.

Tabel 3. *Regression Weights* Model Komposit

			Estimate	S.E.	C.R.	P
DisiplinKerja	<---	LingkunganKerja	-.176	.261	-.675	.500
DisiplinKerja	<---	Kepemimpinan	.598	.113	5.297	***
DisiplinKerja	<---	Motivasi	.452	.311	1.450	.147
KinerjaKaryawan	<---	DisiplinKerja	.621	.070	8.858	***
KinerjaKaryawan	<---	Motivasi	.084	.102	.824	.410
KinerjaKaryawan	<---	Kepemimpinan	.029	.061	.484	.628

Sumber: hasil perhitungan dengan AMOS 22

Tabel 4. *Standardized Regression Weights* Model Komposit

			Estimate
DisiplinKerja	<---	LingkunganKerja	-.128
DisiplinKerja	<---	Kepemimpinan	.683
DisiplinKerja	<---	Motivasi	.238
KinerjaKaryawan	<---	DisiplinKerja	.833
KinerjaKaryawan	<---	Motivasi	.060
KinerjaKaryawan	<---	Kepemimpinan	.045

Sumber: hasil perhitungan dengan AMOS 22

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi karyawan

baik dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri tidak mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Selain itu terlihat juga bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik tidak membentuk kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi karyawan baik dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Pariaribo (2014), Pramono (2011), Octaviana dan Ariefiantoro (2011), dan Reza (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa perilaku dan sikap pemimpin dalam perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013), Sari dkk (2012), Octaviana dan Ariefiantoro (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dan dengan melihat *factor loading* (kepemimpinan → disiplin kerja) sebesar $0,683 > 0,5$ dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Rivai (2004), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dan dengan melihat *factor loading* (disiplin kerja → kinerja karyawan) sebesar $0,833 > 0,5$ dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Reza (2010) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan hubungan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Hubungan yang terjadi antara motivasi dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja dengan kepemimpinan, dan kepemimpinan dengan motivasi adalah hubungan yang signifikan ($P < 0,05$), positif dan searah. Sehingga dapat diartikan bahwa perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karyawan, apabila keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik semakin baik dan semakin nyaman, maka motivasi karyawan akan meningkat dan demikian pula sebaliknya. Sikap dan perilaku pimpinan dalam perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, apabila pemimpin bersikap terbuka, peduli, tegas, dan tidak memihak maka karyawan akan merasa nyaman dengan tempat kerjanya dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun mitra perusahaan dan demikian pula sebaliknya. Demikian pula dengan hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi, sikap kepemimpinan

dalam perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dan demikian pula sebaliknya.

PENUTUP

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diberikan saran pada manajemen puncak PT Asiana Technologies Lestary, bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan peningkatan disiplin kerja dan untuk meningkatkan disiplin kerja perlu dilakukan perbaikan sikap kepemimpinan yang peduli, terbuka, tegas dan tidak memihak dalam perusahaan. Selain itu, meskipun penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja, mengadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap bagaimana karyawan dapat termotivasi dengan baik, menciptakan dan menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan nyaman bagi pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing di pasar industri konstruksi.

Saran

Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasannya agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian terkait SDM (Sumber Daya Manusia) di bidang jasa konstruksi di masa yang akan datang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain adalah: menambah jumlah variabel dan juga jumlah sampel yang mencukupi untuk dapat memenuhi persyaratan dalam penggunaan analisis dengan SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya Offset, Bandung.
- Octaviana, K.S. dan Ariefiantoro, T., 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/236/detail/>
- Pariaribo, N., 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori*, Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Potu, A., 2013, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Artikel Universitas Sam Ratulangi Manado, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894/2445>
- Pramono, A., 2011, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*, Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>

-
- Reza, R. A., 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Rivai, V., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Rivai, V. dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M., 2005, *Manajemen*, PT INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, S., 2014, *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*, PT GRAMEDIA KOMPUTINDO, Jakarta.
- Sari, R., Muis, M. dan Hamid, N., 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/8f8285a8d250d738502b4d19dfdb30c2.pdf>
- Sarwono, J., 2013, *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sekaran, U., 2006, *Research Methode for Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Suharto dan Cahyo, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, S., 2002, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, B.D., 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Wijaya, T., 2009, *Analisis Structural Equation Modeling Menggunakan AMOS*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.