Eksis

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(2), November 2022, 158-162
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v13i2.329

Model Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening Karyawan PT. Incasi Raya Padang

Yulina Eliza[1]*, Yass Andria[2], Irwan Muslim[3]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang
[3]Universitas Bung Hatta
*Correspondence email: yulinaeliza@akbpstie.ac.id

Abstrak. Survei yang dilakukan ternyata adalah rendahnya kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh: a) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan. b). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. c). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang dengan motivasi kerja sebagai intervensi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Incasi Raya Padang sebanyak 60 orang. Penentuan sampel menggunakan total sampling. Pengolahan data menggunakan **Analisis Jalur.** Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. Secara tidak langsung lingkungan kerja (X_1) melalui motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan PT. Incasi Raya Padang. Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah agar karyawan PT. Incasi Raya Padang dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena hal ini dilihat dari hasil survei dan hasil responden terhadap lingkungan kerja, masih menunjukkan hasil yang buruk. Disiplin pegawai harus diprioritaskan dan ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pemberian penghargaan kepada karyawan berupa promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

Abstract. *The survey conducted turned out to be the low performance of PT. Incasi Raya Padang. This is certainly influenced by several factors, including the work environment, work discipline and work motivation. This study aims to see the influence of: a) The influence of the work environment, work discipline on employee work motivation. b). The influence of work motivation, work environment and work discipline on employee performance. c). The influence of the work environment and work discipline on the performance of PT. Incasi Raya Padang with work motivation as an intervention. The population and samples in this study were employees of PT. Incasi Raya Padang as many as 60 people. Sample determination using total sampling. Data processing using Path Analysis. The results of this study show that the work environment has a significant effect on employee motivation. Work discipline has no significant effect on employee motivation. Motivation has a significant effect on employee performance. The work environment does not have a significant effect on the performance of PT. Incasi Raya Padang. Work discipline has a significant effect on the performance of PT. Incasi Raya Padang. Indirectly, the work environment (X1) through motivation (Y) has a significant effect on employee performance. Indirectly, work discipline through motivation has an insignificant effect on PT. Incasi Raya Padang. The advice that can be conveyed in this study is for PT. Incasi Raya Padang can pay attention to employee comfort at work, because this is seen from the results of surveys and respondents' results on the work environment, it still shows poor results. Employee discipline must be prioritized and improved, so as to increase work motivation which has an impact on improving employee performance in carrying out tasks. Giving awards to employees in the form of position promotion can increase work motivation, so that it has a direct impact on employee performance.*

.

Keywords : *Work environment, work discipline, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

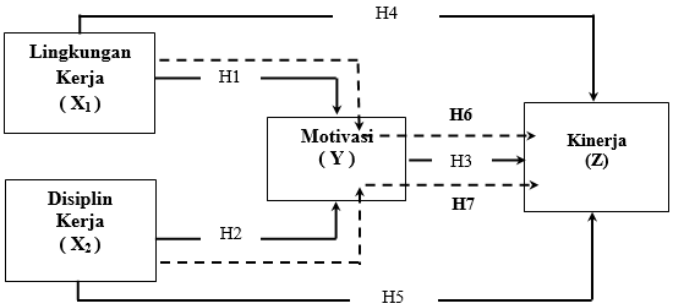
Rendahnya kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja mengarah pada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti ketersediaan tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas yang jelas.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor disiplin berperan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan (Sedarmayanti, 2013). Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan komponen yang berperan penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan kinerja tinggi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai target yang telah ditentukan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan dan memiliki kemungkinan untuk melakukan hal-hal yang lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Motivation Work sebagai variabel intervening
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi.

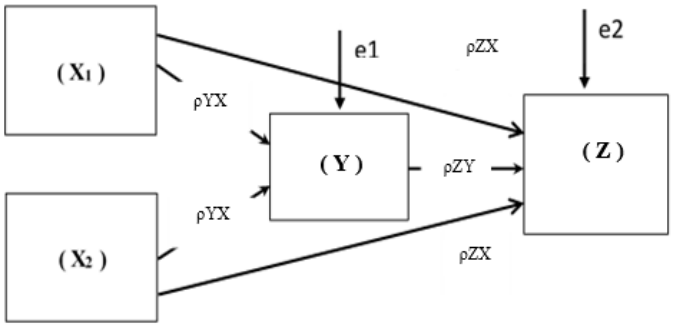
Berdasarkan hal tersebut dibentuk kerangka konseptual penelitian ini, yaitu:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Penelitian melibatkan 60 sampel berupa karyawan PT. Incasi Raya Padang yang sarjana. Penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dan proportionate stratified random sampling, metodenya dengan memberikan peluang yang sama pada setiap unsur yang menjadi populasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013;120). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni **Analisis Jalur** menggunakan SPSS. Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.



Gambar 2. Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh Regresi Linear berganda antar lingkan kerja dan disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. Tujuannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini didtunjukkan oleh Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Regresi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38,334	11,964		3,204	0,003
	Lingkungan Kerja	0,232	0,194	0,187	1,198	0,038
	Disiplin Kerja	0,133	0,199	0,105	0,670	0,507
	R^2 = 0,046					

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

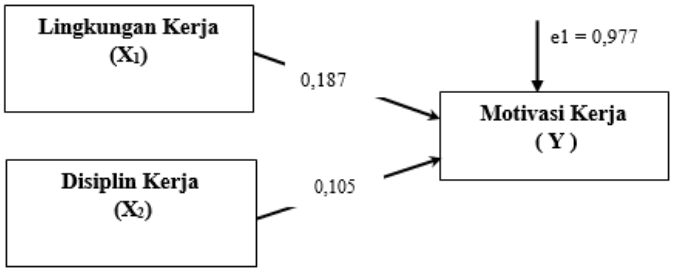
Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Selanjutnya nilai R^2 (R Square) sebesar 0,046 yang berarti kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 4,6 % dan sisanya 95,4 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Nilai R^2 (R Square) yang diperoleh maka dapati dicari e1 dengan menggunakan rumus e1 = √ (1 - 0.046) = 0.977. Berdasarkan hasil

tersebut persamaan strukturalnya dalam bentuk:

$$Y = 0{,}187.X_1 + 0{,}105.X_2 + 0{,}977$$

Dari pengolahan data di atas, dapat diperoleh Diagram Jalur Model I, sebagai berikut:



Gambar 3. Model I – Analisis Jalur

Selanjutnya diperlihatkan Model II dengan tujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) melalui Motivasi Kerja sebagai intervening terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk itu diperlihatkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Regresi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	-17,163	14,172		-1,211	0,233
	Lingkungan Kerja	0,253	0,208	0,165	1,214	0,232
	Disiplin Kerja	0,565	0,211	0,358	2,679	0,011
	Motivasi Kerja	0,519	0,169	0,419	3,076	0,004
	R^2 = 0,328					

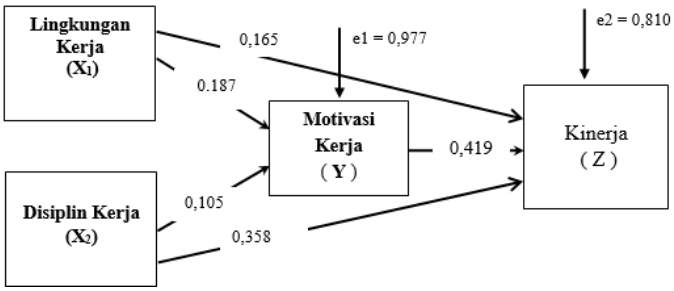
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sementara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja. Sementara untuk nilai R^2 (R Square) ummary sebesar 0,328 yang berarti kontribusi variabel X_1, X_2 dan Y terhadap Z sebesar 32,8 % dan sisanya 67,2 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari nilai R^2 = 0,328 dapat pula diperoleh e2 dengan cara e2 = √ (1 – 0,328) = 0,810. Berdasarkan hasil di atas, persamaan struktural diperoleh, yaitu:

$$Z = 0.165\ X_1 + 0.358\ X_2 + 0{,}419Y + 0.810$$

Dari pengolahan data di atas, dapat diperoleh Diagram Jalur Model II, sebagai berikut:



Gambar 4. Model II – Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

Dari dua model analisis jalur, penulis memperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Analisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah signifikan yang diperoleh dari nilai lingkungan kerja (X_1) = 0,038 < 0,05
2. Analisis pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi (Y) adalah signifikan yang diperoleh dari nilai. disiplin kerja (X_2) = 0,507 > 0,05.
3. Analisis pengaruh variabel motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) adalah signifikan yang diperoleh dari nilai motivasi kerja (Y) = 0,004 < 0,05.
4. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) adalah signifikan yang diperoleh dari nilai lingkungan kerja (X_1) = 0,232 > 0,05
5. Analisis pengaruh Disiplin Variabel (X_2) terhadap kinerja (Z) adalah signifikan yang diperoleh dari nilai variabel Disiplin Kerja (X2) = 0,011 < 0,05.
6. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z). Dari analisis variabel-variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,165. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh X_1 sampai Y sampai Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 ke Y dan nilai beta Y sampai Z yaitu = 0,187 x 0,419 = 0,078. Maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) adalah = 0,165 + 0,078 = 0,243. Berdasarkan hasil hitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah 0,165 dan nilai pengaruh tidak langsung

adalah 0,243, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) melalui motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

7. Analisis pengaruh Disiplin Kerja (X_2) melalui Motivasi Kerja (Y) terhadap kinerja (Z). Dari analisis variabel-variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,358, sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh X_2 sampai Y pada Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 sampai Y dengan nilai beta Y sampai Z yaitu = 0,105 x 0,419 = 0,044. Kemudian total pengaruh yang diberikan oleh perusahaan (X_2) terhadap kinerja (Z) adalah = 0,105 + 0,044 = 0,149. Berdasarkan hasil hitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung adalah 0,358 dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,044, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja (X_2) melalui motivasi (Y) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Z).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji *F*)

Uji kelayakan model ini diuji dengan metode Uji F, hasil uji F ini menentukan kelayakan suatu model penelitian**.**

Tabel 3. Hasil Uji *F*

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,945	3	124,315	6,171	,002[b]
	Residual	765,460	38	20,144		
	Total	1138,405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24

Hal ini dapat dilihat dari Tabel 3 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6.171. Selanjutnya, hasilnya akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}. Pencarian untuk F_{tabel} adalah df (k; n-k). Nilai k = jumlah variabel bebas = 3, dan n = responden = 81. Maka df (k; n-k) = df (3; 81-3) = df (3;39) = 2,85. Jadi F_{hitung} = 6.171 > F_{tabel} = 2,85. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi) secara bersamaan mempengaruhi kinerja (variabel terikat).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. 5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Padang. 6. Secara tidak langsung lingkungan kerja (X_1) melalui motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. Secara tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan PT. Incasi Raya Padang

Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah agar karyawan PT. Incasi Raya Padang dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena hal ini dilihat dari hasil survei dan hasil responden terhadap lingkungan kerja, masih menunjukkan hasil yang buruk. Disiplin pegawai harus diprioritaskan dan ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pemberian penghargaan kepada karyawan berupa promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak langsung pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz Sahin., 2011, *The effect of Brand Experiences, Trust and Satisfaction on Building Brand Loyalty*; An Empirical Research on Global Brands.

Abdul Razak (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar.*International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2018, PP 76-89*

Chen, L.Y. 2004. Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan, Journal of American Academy of Business, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.

Ghozali, Imam., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

McClelland, D. C., & Burnham, D. H., 2013, *Power is The Great Motivator*, Harvard Business Review, 54 (2).

Nurcholis, Hanif. (2007). Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And Innovation. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6. Desember 2005*.

Noppy Riscky (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus pada pegawai PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2015: 181-198.*

Pradeep, D. D&Prabhu, N. R. V. (2011). The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance. International Conference On Advancements In Information

Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, Wallace.Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And Innovation. Journal of Organizational Behavior J. Organiz.Behav.26, 379–408 (2005)

Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, Wallace.Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behavior J. Organiz.Behav.26, 379–408 (2005).

Sekaran Uma dan Roger Bougie., 2010, Edisi 5, *Research Method for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley @ Sons, New York.

Snell, S.A., Shadur, M.A, and Wright, P.M. 1992. Human Resources Strategy: The Era of Our Ways Scott A. Retrieved from http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1094&context=cahrswp

Steers. M.R, Ungson. G.R., Mowday. R.T. 1985. Managing Effective Organizations, Boston, Allyn and Bacon.

Sedarmayanti., (2013), *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung: Refika Aditama.

Wexley, K.N. dan Yukl. G.A .1977. Perilaku Organisasi dan Pshikologi Personalia, Terjemahan Muh. Shobaruddin. 1992, Renika Cipta, Jakarta.

Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yousef. A.D. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of leadership behavior with job satisfactions and performance an a Non-Western Country, Journal of managerial psychology, Vol. 15 No. 1 P. 6-28