

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOYOTA ASTRA FINANCIAL SERVICE SURABAYA

Ramadani Syahid Hidayat

Ramadani.sh2812@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Toyota Astra Finance Services Surabaya. This type of research is quantitative using a questionnaire as a measuring tool in the research sample of 52 employees who were selected using the saturated sample method with certain criteria. The data used in this study are primary and secondary data. The data analysis method used is multiple linear analysis with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) Version 22.0 program, the research was conducted with a time span of October 2021 – February 2022. Based on the results of the study, it proves that work motivation, work discipline, and work environment simultaneously influence on employee performance where the higher work motivation, work discipline, and work environment of an employee will be in line with the higher performance. Partially the variables of work motivation, work discipline, and work environment also have a positive effect on employee performance, these results can be concluded that the better work motivation, work discipline and one's work environment will affect one's performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Service Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pada sampel penelitian sebanyak 52 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan kriteria tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 22.0, penelitian dilakukan dengan rentang waktu Oktober 2021 – Februari 2022. Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja seorang karyawan akan sejalan dengan semakin tinggi kinerjanya. Secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era disrupsi saat ini, perubahan terjadi secara cepat mengakibatkan perusahaan harus mampu beradaptasi atas tekanan dan dinamika pasar yang selalu berubah. Perusahaan dituntut untuk memberikan respon melalui kebijakan maupun perapan strategi baik dalam aspek bisnis maupun pengelolaan sumber daya guna mencapai sistem yang efisien dan berdaya saing. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap tolak ukur kinerja perusahaan karena pergeseran paradigma yang mengakibatkan ukuran-ukuran kinerja yang ada menjadi semakin kurang efektif. Martis dan Jakson (dalam Asriyanto, 2013) menyatakan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan sangat bergantung dari kemampuan, motivasi disiplin kerja serta dukungan yang diterima individu tersebut dari lingkungan kerja sekitarnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak terhadap operasional perusahaan yang berjalan secara efektif dan efisien.

Manajemen perusahaan memiliki kewajiban untuk mampu membawa organisasi/perusahaan untuk beradaptasi guna melalui perencanaan guna menghadapi perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha guna meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan bahwa tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Sumber daya terpenting yang dimiliki perusahaan adalah sumberdaya manusia dimana berkaitan dengan orang yang telah memberikan tenaga, pikiran, bakat, dan usaha mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2017). Sumber daya manusia dalam perusahaan harus selalu tumbuh dan berkembang seiring dengan tantangan yang harus dihadapi secara baik oleh manajemen perusahaan tersebut disamping sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan dan dapat diukur berdasarkan indikator tertentu pada operasional organisasi (Harindja, 2012). Kinerja sendiri menurut Mathis dan Jackson (2006) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja, disiplin kerja, otoritas, motivasi, dan lingkungan pekerjaan. Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Tiddin dan Mc. Cornick (dalam Asriyanto, 2013) bahwa kinerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah faktor individual dan situasional. Faktor individual meliputi sikap, motivasi, budaya diri maupun disiplin, etos kerja serta variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional berkaitan dengan faktor sosial dan organisasi meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem pengawasan, sistem pengupahan maupun beban kerja. Handoko (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan internal seseorang yang berkaitan dengan dorongan dalam diri individu untuk bertindak atas dasar tujuan tertentu. Pada dasarnya apabila perusahaan/organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka perlu adanya motivasi dalam internal setiap anggota organisasi/perusahaan sehingga mau dan rela untuk mencurahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja oleh Mardiana (2012) didefinisikan sebagai kondisi kendali diri karyawan serta perilaku tertib yang dilakukan terhadap ketentuan yang berlaku pada sebuah organisasi atas dasar kesadaran diri atau bukan paksaan

Selanjutnya faktor lingkungan kerja pegawai juga sangat menentukan bagaimana proses pelaksanaan tugas secara baik dengan kondisi yang kondusif guna mewujudkan tujuan organisasi. Mc.Clelland (dalam Haryati, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk motif diri bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pencapaian kinerja secara lebih baik, hal ini dikarenakan munculnya motif dalam diri karyawan untuk mau bekerja secara baik dikarenakan merasa bahwa lingkungan sekitarnya mendukung dia untuk berkembang.

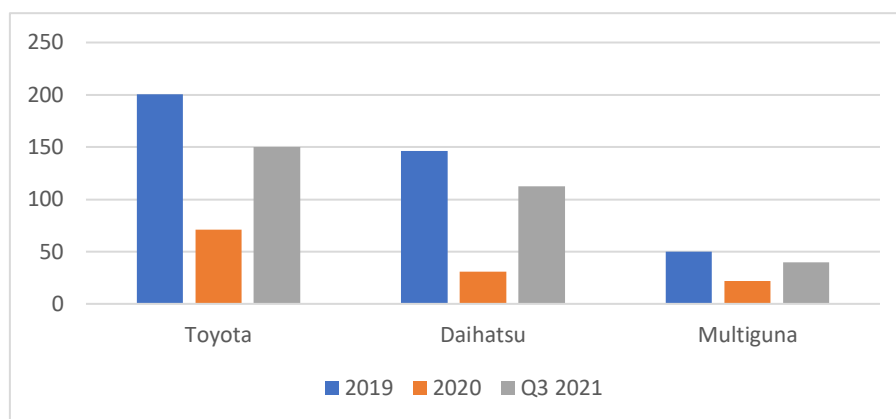
Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Toyota Astra Financial yang merupakan perusahaan kerjasama antara PT. Astra International Tbk dengan Toyota Financial Service Corporation yang berdiri sejak 2006 dengan lebih dari 37 cabang salah satunya berada di Jawa Timur yang bergerak dalam penyediaan layanan jasa pembiayaan untuk kepemilikan kendaraan merk toyota di Indonesia dengan lebih dari 700.000 pelanggan diseluruh Indonesia, berusaha untuk terus mengembangkan kapasitas SDM guna mampu bersaing dengan kompetitornya. Kinerja yang baik menjadi tujuan utama dalam strategi pengembangan SDM di lingkungan managerial Toyota Astra Financial. Peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan pihak manager terkait dengan kinerja karyawan yang menyatakan :

“Tentu untuk penilaian kita menggunakan KPI (key performance indicator) khusus yang terukur secara baik. hal ini berhubungan dengan target yang perlu dicapai oleh para karyawan khususnya dalam bidang marketing. Bagaimana ketercapaian KPI tersebut tentu saja dipengaruhi oleh banyak hal. Pandemi COVID-19 menjadi tantangan tersendiri bagi kita

khususnya berhadapa peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah terhadap pembatasan sosial. Tentunya banyak penyesuaian strategi dan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan”

Penilaian kinerja sendiri melalui instrumen KPI yang ditetapkan oleh Toyota Astra Financial bagi setiap karyawan tergantung pada jobdesk masing-masing. Diakui oleh pihak managerial bahwa merujuk pada pencapaian KPI tersebut tidak seluruh karyawan mampu perform secara baik sehingga target-target yang diberikan dapat tercapai. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Persoalan ini yang harus diselesaikan oleh Toyota Astra Financial untuk memacu karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

Pandemi COVID-19 berdampak pada kinerja penjualan mobil toyota astra secara keseluruhan. Dimana terjadi penurunan pendapatan hingga 60% dibandingkan dengan tahun 2019 (Sumber: Internal Perusahaan). Penurunan ini merupakan dampak daripada kebijakan pembatasan sosial yang dilakukan oleh pemerintah yang berdampak pada operasional perusahaan yang menjadi sangat terbatas. Pada tahun 2021 pemerintah mencoba membantu penetrasi terhadap industri otomotif khususnya dalam proses pembiayaan melalui kebijakan pembebasan pajak PPnBM yang berdampak pada peningkatan penjualan pada tahun 2021. Adapun kinerja sales perusahaan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1
Data Sales Pembiayaan
Sumber Data : Manajemen TAF

Upaya yang dilakukan perusahaan guna menunjang kinerja sales perusahaan dilakukan dengan memberikan penawaran yang menarik, potongan harga hingga paket bundling guna menarik minat beli konsumen.

Pada kondisi ini tentu saja dilakukan penyesaian terhadap target yang dibebankan terhadap karyawan. Khususnya pada saat diberlakukan pembatasan sosial sehingga beberapa karyawan harus bekerja dari rumah (work from home). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Financial Services Surabaya ? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Financial Services Surabaya ? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Financial Services Surabaya ?

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2012:160) adalah hasil kerja yang diberikan oleh seseorang setelah pelaksanaan tugas sesuai dengan kewajibannya. Definisi serupa juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atas tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Handoko (2014:193) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi hingga komitmen terhadap organisasi serta aspek ekonomis, dan teknis lainnya. (Slamet, 2017) (2017) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi hasil kerja seseorang yang dibandingkan dengan standart kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan maupun kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi maupun standart kerja lanjutan.

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Robin (2010:198) sebagai kesediaan atau dorongan seseorang untuk mengeluarkan upaya tertinggi dari dirinya yang mengaruh pada pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut guna memenuhi kebutuhan individu. Definisi serupa juga dikemukakan oleh As'ad (2012:45) bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang mampu menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada seseorang. Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan sebuah tindakan. Tujuan pemberian motivasi dikemukakan oleh Hasibuan (2017:221) sebagai pendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Guna meningkatkan kinerja karyawan, seorang manajer harus mampu mendorong karyawan guna memberikan effort terbaik dirinya dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Keberhasilan atasan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari perilaku dan hasil kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mampu bekerja secara maksimal dan optimal sehingga target yang menjadi tanggung jawab mereka akan tercapai. Sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan menjadi kurang perform dalam setiap aktivitas tugas yang diberikan kepada dirinya.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran diri dalam seseorang untuk mau mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Ketaatan ini terlihat dari bentuk sikap, perilaku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Pendapat lain terkait dengan kedisiplinan dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002:212) bahwa kedisiplinan merupakan hasil jaminan dari perseorangan maupun kelompok atas kepatuhan terhadap perintah dan inisiatif dalam melakukan aktivitas yang diperlukan. Sifat ini menjadi dasar dari kedisiplinan dimana merupakan proses pengelolaan dalam diri untuk mampu tergerak pada kepatuhan atas peraturan yang telah disepakati. Sutrisno (2016:89) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan yakni, besarnya kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, budaya positif perusahaan, serta perhatian terhadap karyawan. Disiplin kerja erat kaitanya dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan dengan kepatuhan, ketaatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dengan konsekuensi yang berlaku akan memberikan manfaat bagi perusaahn serta mendorong karyawan untuk mencapai standart kinerja yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bekerja secara lebih produktif yang pada masa yang akan datang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Nitisemo (dalam Kurniawan, 2019:85) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan. Komarudin (dalam Purwandari, 2008) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial pada suatu organisasi yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan fisik harus diperhatikan organisasi sebagai upaya meningkatkan semangat dan motivasi kerja antara lain melalui: pewarnaan, kebersihan, penerangan, keamanan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua oleh Hariardja (2012:292) yakni lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lingkungan fisik ini meliputi rasa aman, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas kerja. Lingkungan psikologis dapat diartikan sebagai kondisi sosial yang terjadi antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan atau atasan, lingkungan psikologis ini meliputi keramahan, persahabatan dan hubungan kekeluargaan yang muncul. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung atas karyawan dengan pekerjaannya. As'ad (2012:50) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor individu dan faktor situasional. Merujuk pada faktor situasional, lingkungan kerja berperan penting dalam kenyamanan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk mampu memiliki kinerja yang optimal.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

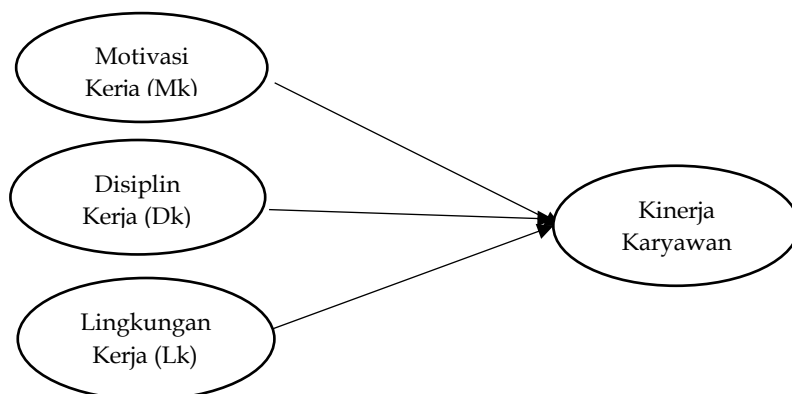
No	Peneliti	Variabel	Judul	Hasil Penelitian
1	Linda Firnidia (2008)	Motivasi; Kinerja Pegawai	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara	Didalam penelitian ini ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.
2	Sari Emilia (2009)	Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Didalam penelitian ini ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%
3	Ita Ernawati (2011)	Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara	Didalam penelitian ini kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Graha Indah Furniture Jepara yakni sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain

4	Dr Musriha (2011)	Work Behavior; Work Environment; Motivation	Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette factories in Kudus, Indonesia	(1) Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik rokok Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. (2) Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan pelinting rokok di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah
5	Hammed, T. Ayo dan Shadare, Oluseyi.A (2009)	Work Motivation; Leadership Effectiveness; Time Management; Employees Performance	Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria	Dalam penelitian ini ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa industri yang terpilih di Ibadan, Oyo State, Nigeria dengan koefisien parsial sebesar 28,9%
6	Dudung Juhana, Haryati (2013)	Motivasi; Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebesar 64,90%.
7	Kevin Arasy (2018)	Motivasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia	Motivasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berkontribusi negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Aldo Herlambang Gardjito; Mochammad Al Musadieg; Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi, lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
9	Ike Septiani; Sumardi HR; Suryanti (2019)	Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap

			Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu	kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Indramayu
10	Ferisman Gulo (2019)	Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Bintang Yuniar; Naili Farida; Widiartanto (2014)	Motivasi Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. KAO Semarang)	Secara parsial dan simultan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	AA Gde Oka Pramadita; Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Motivasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Indramayu

Sumber : Jurnal Terdahulu (diolah oleh Peneliti)

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1 = Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah yang telah diuraikan, penelitian ini masuk dalam penelitian kasual komparatif (Casual-Comparative Research). Penelitian kasual komparatif digunakan untuk mencari keterkaitan sebab akibat dari dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian dengan data yang berbentuk angka numerik maupun data kualitatif yang disimbolkan melalui angka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang digeneralisasi pada suatu wilayah sehingga mampu mewakili orang secara keseluruhan. Populasi pada penelitian ini berjenis populasi terbatas (finite) yang berarti populasi dibatasi pada satu lingkungan tertentu sebagai objek penelitian dimana pada penelitian ini populasi terbatas pada karyawan pada level posisi staff di PT. Toyota Astra Financial Services sebanyak 72 karyawan. Berdasarkan data karyawan yang dihimpun oleh peneliti terkait dengan sampel penelitian yang memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 52 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh menurut Sugiyono (2018) adalah teknik pengambilan sampel semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Berada dalam 4 divisi unit PT. Toyota Astra Financial Services.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Toyota Astra Financial Services melalui kuesioner terkait dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta literatur-literatur yang memaparkan data pendukung sebelumnya dan informasi berkaitan dengan perusahaan tersebut. (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber - sumber berupa buku, website dan jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Toyota Astra Financial Services. Berdasarkan sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner kepada responden, dengan cara menyebar pertanyaan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti kepada responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu adanya kuesioner dibagikan kepada 52

responden yang merupakan karyawan PT. Toyota Astra Financial Services, Kemudian hasil data tersebut akan dikumpulkan kembali untuk diolah.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang akan diteliti, dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Objek penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel independen dan dependen. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (MK1), Disiplin Kerja (DK2) dan Lingkungan Kerja (LK3). Sedangkan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Kk). Sedangkan operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk melihat apakah instrumen yang telah dikembangkan mampu mengungkap variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2013). Uji validitas dilakukan dengan melihat perhitungan item apabila nilai > 0,30 masih dirasa belum mencukupi maka dapat diturunkan batas koefisien kriteria menjadi > 0,25 dengan disertai pertimbangan jumlah item sesuai dengan aspek yang mendasari skala dan kualitas item.

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur instrument yang dikembangkan dapat dipercaya dan baik untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliabel dapat menghasilkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2013). Uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach's alpha (α). Instrument variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Model Regresi Berganda

Model regresi berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Kk = a + b_1Mk + b_2Dk + b_3Lk$$

Keterangan :

Kk : Kinerja Karyawan (dependent variable)

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi Mk

b2 : Koefisien regresi Dk

b3 : Koefisien regresi Lk

Mk : Motivasi Kerja (independent variable)

Dk : Disiplin Kerja (independent variable)

Lk : Lingkungan Kerja (independent variable)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dilakukan guna melihat data yang terdistribusi normal atau tidak. Melalui uji t dan uji F, dapat diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan pendekatan statistik non parametrik melalui metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji K-S digunakan dengan cara menciptakan variabel unstandardized residual. Apabila probabilitas (asyp.Sig) > 0,05 maka H0 dapat diterima yang artinya residual data

terdistribusi secara normal, begitu juga sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 dinyatakan ditolak yang menunjukkan residual data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2006:91). Multikolinieritas dapat dideteksi menggunakan nilai tolerance atau nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak ada korelasi antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan nilai VIF, apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam model regresi yang dibangun.

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk melihat ketidaksamaan varians residual satu satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang dibangun. Masalah heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan metode scatterplot.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Digunakan untuk mengetahui apakah keseluruhan 10 variabel bebas secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap 10 variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas signifikansi tersebut maka model regresi dapat digunakan sebagai 10 variabel bebas dan 10 variabel dependen.

Uji Hipotesis

Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing 10 variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap 10 variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} masing-masing 10 variabel bebas (MK1, DK2, LK3) terhadap 10 variabel terikat (KK) t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka 10 variabel tersebut dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap 10 variabel terikat. Uji ini sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai t masing-masing 10 variabel, dapat diketahui 10 variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap 10 variabel terikat.

Kefisien Determinasi Berganda

Koefisien linier berganda ini untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya total koefisien determinasi (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 maka dikatakan model tersebut semakin kuat untuk menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) yang diperoleh mendekati 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 diperoleh dengan rumus korelasi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Astra Finance Services. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19,06%, hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan cukup besar. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan akan sejalan dengan

meningkatnya kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018) bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Astra Finance Services. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 10,39%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran disiplin kerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan yang cukup besar. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhana & Haryati (2013) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Astra Finance Services. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14,16%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran kualitas lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik dan mendukung lingkungan kerja seorang karyawan akan sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani dkk (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan sejalan dengan semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh seseorang akan sejalan dengan semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh seseorang akan sejalan dengan semakin tinggi kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Finance Services. Keseluruhan variabel tersebut memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1%, dimana hal ini cukup besar dan 59,9% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait akses data, dimana objek penelitian terbatas pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Serta keterbatasan pada subjek penelitian dimana penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Toyota Astra Finance

Saran

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan simpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat diperoleh saran dari peneliti untuk PT. Toyota Astra Finance Services sebagai objek penelitian dan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut, (1) Pihak Manajemen PT. Toyota Astra Finance Services dapat lebih memperhatikan lagi variabel-variabel pembentuk motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja guna mengambil kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan (2) Menjalani hubungan kerjasama secara baik antar karyawan dan manajemen guna memberikan lingkungan kerja yang baik dan terbuka agar komunikasi antar karyawan dapat terjalin secara baik (3) Pihak manajerial mengontrol fasilitas dan kebersihan lingkungan yang ada guna memberikan lingkungan kerja yang baik dan mendukung pekerjaan karyawan (4) Pihak manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tambahan insentif, dan bonus kepada karyawan yang dapat memenuhi kriteria standar target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, R. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt Dhl Global Forwarding Semarang Branch). Journal Undip.
- Apriliani, N. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Cv. Sahabat Klaten). Journal Umsu.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. 2012. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta
- Asriyanto, N. A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang. E-Journal Manajemen Uns.
- Carolina, S., & Halim, G. A. 2017. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa.
- Chalied, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Swarnadwipa Palembang. Journal Untri.
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Bp Undip. Semarang
- Gulo, F. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. E-Journal Administrasi Publik Unmer.
- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal Fasilkom No.2, Vol 1.
- Juhana, D., & Haryanti. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. Jsk, Volume 3 No. 1.
- Kurniawan, I. S. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Kinerja 16 (1), 85-97.
- Mangkunegara, A. A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pramadita, A. G., & Surya, I. B. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln(Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015, 2301-2317.
- Putrima, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Bengkulu. *E-Journal Ekonomi Syariah lain Bengkulu*.
- Ramadhan, K. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Finnet Indonesia). *E-Journal Manajemen Uinsa Syarif Hidayatullah*.
- Septiani, I., Hr, S., & Suryanti. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Vol.5/No.2, Nopember 2019*, 25-33.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Enam*. Pranada Media. Jakarta
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna Vol.3 No.4*.
- Yulianita, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo. *Journal Umsida*.
- Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Undip*.