

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, ENVIRONMENT, AND EMPLOYEE CAPABILITY OF EMPLOYEE PERFORMANCE

Rahemas Pamesti¹, Handoyo Djoko², Sari Listyorini³.
(rahemaspamesti@gmail.com)

Abstract

Kimia Farma focuses on improving the quality of community life, especially in terms of health and the environment. Semarang Plant, Particularly producing jatropha oil, vegetable oil, and cosmetics (powder). The purpose of research is to determine the effect of motivation, discipline, Environment, and Employee Capability of Employee Performance. There are 95 respondents in the sample by census. Research using collection techniques with interview using questionnaires. Hypothesis testing using the t test, F test, correlation coefficient, and the coefficient of determination. Analysis of data using simple linear regression and multiple regression test with SPSS 16.0. The result showed that the effect of motivation on Employee Performance with a correlation coefficient of 0,773 and a coefficient of determination of 59,7%, the effect of discipline on Employee Performance with a correlation coefficient of 0,724 and a coefficient of determination of 52,4%, the effect of Environment on Employee Performance with a correlation coefficient of 0,856 and a coefficient of determination of 73,3%, the effect of Employee Capability on Employee Performance with a correlation coefficient of 0,888 and a coefficient of determination of 78,9%, the effect of motivation, discipline, Environment, and Employee Capability of Employee Performance the effect on job satisfaction with the equation $Y = 1,374 + 0,059X1 + 0,052(X2) + 0,180(X3) + 0,621(X4)$. This mean a good motivation, discipline, Environment, and Employee Capability of Employee Performance it will get higher satisfaction.

Keywords : discipline, employee performance, employee capability, environment, motivation.

Abstraksi

PT. Kimia Farma memfokuskan diri pada peningkatan kualitas hidup masyarakat terutama dalam hal kesehatan dan lingkungan. PT. Kimia Farma Plant Semarang, Khusus memproduksi minyak jarak, minyak nabati, dan kosmetika (bedak). Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 95 responden sebagai sampel dengan cara sensus, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner. pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,773 dan koefisien determinasi 59,7%, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,724 dan koefisien determinasi 52,4%, lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,856 dan koefisien determinasi 73,3%, kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,888 dan koefisien determinasi 78,9%, motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 1,374 + 0,059X1 + 0,052(X2) + 0,180(X3) + 0,621(X4)$. Hal ini berarti semakin baik motivasi, disiplin, lingkungan, dan kemampuan maka kinerja akan semakin baik.

Kata kunci : , disiplin, kemampuan, kinerja, lingkungan, motivasi.

Pendahuluan

Perusahaan dewasa ini menghadapi tantangan yang semakin berat dengan berubah - ubahnya kondisi sosial - ekonomi dan politik yang cepat. Untuk menghadapi kondisi tersebut, dunia bisnis perusahaan sekarang ini dituntut untuk dapat menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk pengembangan perusahaan. Hal ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai faktor utama, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari pelaksanaan seluruh kegiatan dari tingkat

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Oleh karenanya dalam menjalankan operasional perusahaan, manajemen sebuah perusahaan menyadari bahwa peranan SDM (sumber daya manusia) sangatlah penting, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Tujuan dan target perusahaan tercapai karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh A. Dale Timple Mangkunegara (2005:14), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menurut Anoraga (2005:35) kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, jiwa kedisiplinanpun muncul untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangatlah di butuhkan untuk tujuan organisasi, guna menjaga efisiensi dengan mencegah tindakan-tindakan individu yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja, agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

PT. Kimia Farma adalah perusahaan multinasional bergerak di bidang jasa layanan perdagangan dan distribusi yang memproduksi farmasi. Dengan dukungan kuat riset & pengembangan, segmen usaha yang dikelola oleh perusahaan induk ini memproduksi obat jadi dan obat tradisional, yodium, kina dan produk – produk turunannya, serta minyak nabati. PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang merupakan salah satu unit produksi PT. Kimia Farma yang ada di Semarang. Plant Semarang menghususkan diri pada produksi minyak jarak, minyak nabati dan kosmetika (bedak MARCKS). Dalam hal ini peneliti akan meneliti kinerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang bagian produksi khususnya pada bagian produksi kosmetika (bedak MARCKS), memilih bagian produksi kosmetika (bedak MARCKS) dikarenakan setelah mendapat data produksi terdapat fluktuatif kegiatan produktivitas, dibandingkan dengan produktivitas minyak. contohnya penurunan produktivitas kosmetika (bedak MARCKS) pada tahun 2009, yang diduga ada faktor – faktor yang tidak mendukung karyawan tersebut bekerja dengan baik, dikarenakan terdapat masalah dari dalam individu karyawan tersebut, yang menyebabkan kinerja berkurang dan berpengaruh terhadap produktivitas yang setiap tahunnya sempat mengalami penurunan.

Bedak marcks adalah sebuah bedak produksi PT. Kimia Farma yang merupakan produk bedak tabur dan bedak padat, Berikut tabel yang menyajikan realisasi produksi Kosmetika (bedak MARCKS) dan absensi PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang.

Tabel 1.1
Realisasi Produksi Kosmetika (BEDAK MARCKS) PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang

Tahun	Produk	Unit	Perkembangan (%)
2007	- <i>MV.Dynamic Invisible 20 gr</i>	82.380 karton	-
	- <i>MV.Dynamic N.Beige 20 gr</i>	72.575 karton	
	- <i>MV.Dynamic Ivory 20 gr</i>	77.152 carton	
2008	- <i>MV.Dynamic Invisible 20 gr</i>	98.064 karton	19,04
	- <i>MV.Dynamic N.Beige 20 gr</i>	102.888 karton	41,77
	- <i>MV.Dynamic Ivory 20 gr</i>	93.600 karton	21,32
2009	- <i>MV.Dynamic Invisible 20 gr</i>	24.624 karton	-74,89
	- <i>MV.Dynamic N.Beige 20 gr</i>	29.232 karton	-71,59
	- <i>MV.Dynamic Ivory 20 gr</i>	78.048 karton	-16,62
2010	- <i>MV.Dynamic Invisible 20 gr</i>	38.880 karton	57,89
	- <i>MV.Dynamic N.Beige 20 gr</i>	72.720 karton	148,77
	- <i>MV.Dynamic Ivory 20 gr</i>	29.592 karton	-62,08
2011	- <i>MV.Dynamic Invisible 20 gr</i>	68.184 karton	75,37
	- <i>MV.Dynamic N.Beige 20 gr</i>	78.336 karton	7,72
	- <i>MV.Dynamic Ivory 20 gr</i>	88.560 karton	199,27

Sumber : PT. Kimia Farma Plant 2007-2011

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan antara tahun 2007 dan 2008 tingkat produktivitas *MV.Dynamic Invisible 20 gr*, *MV.Dynamic N.Beige 20 gr*, *MV.Dynamic Ivory 20 gr* realisasinya mengalami selisih kenaikan yang masing – masing 19,04%, 41,77%, dan 21,32%, yang semula 82.380 carton menjadi 98.064 carton, 72.575 carton menjadi 102.888 carton dan 77.152 carton, 1 carton berisi 10 lusin bedak. Pada tahun 2009 realisasinya mengalami penurunan yang sangat signifikan masing - masing sebesar 74,89%, 71,59%, 16,62%, semula 98.064 karton menjadi 24.624 karton, 102.888 karton menjadi 29.232 karton, dan 93.600 karton menjadi 78.048 karton, 1 karton berisi 10 lusin bedak. Pada tahun 2010 terdapat kenaikan produktivitas yaitu sebesar 57,89%, dan 148,77%, yang semula 24.624 karton menjadi 38.880 karton dan 29.232 menjadi 72.720 karton pada produk produktivitas *MV.Dynamic Invisible 20 gr*, *MV.Dynamic N.Beige 20 gr*, namun masih ada penurunan pada produktivitas *MV.Dynamic Ivory 20 gr* sebesar 62,08% yang semula 78.048 karton menjadi 29.592 karton, 1 karton berisi 10 lusin bedak dan terakhir pada tahun 2011 mengalami kenaikan kembali yang masing - masing sebesar 75,37%, 7,72%, 199,27%, yang semula 38.880 karton menjadi 68.184 karton, 72.720 karton menjadi 78.336 karton dan 29.592 karton menjadi 88.560 karton, 1 karton berisi 10 lusin bedak. Dari data diatas dapat diartikan apabila realisasi produksi meningkat atau melebihi target, maka dapat dikatakan kinerja karyawan tinggi, penuh semangat dan sebaliknya apabila realisasi produksi tidak memenuhi target, maka dapat dikatakan kinerja karyawan rendah. Tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja karyawan yang masih rendah dapat ditunjukkan dari tingkat ketidakhadiran bekerja karyawan yang masih tinggi, karyawan yang sering mengambil cuti di luar hari raya, melampirkan surat dokter dan karyawan alpha, seperti yang tertulis pada data kehadiran di bawah ini.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi Kosmetika (bedak MARCKS) PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang

Tahun	Jumlah Pegawai	Cuti		surat dokter		Alpha	
		jumlah hari /tahun	(%)	jumlah hari /tahun	(%)	jumlah hari /tahun	(%)
2008	95	628	-	181	-	127	-
2009	95	746	18,78%	232	28,17%	154	18,29%
2010	95	775	3,88%	151	34,91%	102	-19,58%
2011	95	372	-52%	110	27,15%	73	-26,92%

Sumber : PT. Kimia Farma Plant 2011-2012.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan karyawan yang cuti surat dokter dan alpha di tahun 2009 mengalami kenaikan yang masing – masing sebesar 18,78% , 28,17% dan 18,29%, dibanding tahun sebelumnya, ditahun 2010 mengalami kenaikan pada cuti sebesar 3,88% surat dokter mengalami penurunan 34,91% dan juga pada alpha mengalami penurunan sebesar 34,91%, dan ditahun 2011 mengalami penurunan cukup tinggi sebesar 52% pada cuti karyawan 27,15% surat dokter dan 26,92% pada alpha karyawan. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa terjadi kenaikan dan penurunan jumlah pegawai yang cuti surat dokter dan alpha dari tahun ke tahun, hal ini dimungkinkan terjadi penurunan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dari para pegawai yang dapat menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi kurang optimal

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang ada, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang ?
4. Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang ?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang ?

Kajian Teori

Motivasi

Dalam sebuah perusahaan, para karyawan harus bekerja sesuai dengan perintah atasannya. Perintah tersebut bisa saja sesuai dengan keinginannya atau sama sekali belum dimengerti, karena belum pernah dialami atau dikerjakan sebelumnya. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009:93). Dorongan dan usaha karyawan PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang untuk melakukan tugas dalam pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat indikator – indikator seperti, Kebutuhan fisiologikal, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri, Keinginan untuk memperoleh penghasilan sesuai dengan yang diinginkan seperti : gaji, tunjangan, bonus /insentif dan sebagainya, Keinginan untuk meningkatkan posisi sesuai kemampuan.

Disiplin

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Disiplin kerja menurut J. Ravianto Putra (1988 : 288) adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah sikap karyawan PT. Kimia Farma Tbk. Plant Semarang untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan perusahaan. Adapun indikator dari kedisiplinan seperti, Kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja, Kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku, Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (prosedur kerja).

Lingkungan

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniah serta semangat kerja lebih baik dan prestise untuk instansi yang bersangkutan. Menurut Alex Niti S Nitisemito (2000 ; 183)

mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban. Dalam penelitian ini pembahasan hanya dibatasi khusus lingkungan kerja fisik, indikator dari lingkungan kerja antara lain, Lingkungan kerja eksternal, Suasana kerja, Hubungan antar sesama, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan, Tersedianya fasilitas – fasilitas untuk karyawan. Lingkungan kerja internal, Penerangan, Pertukaran udara, Pewarnaan, Keamanan, Kebersihan, Kebisingan

Kemampuan

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Terdapat indikator seperti, Kesesuaian pengetahuan dengan metode kerja, Kemampuan menggunakan metode teknik dan alat, kemampuan dalam bekerja sama, Memahami kebijakan perusahaan, Memahami tujuan perusahaan.

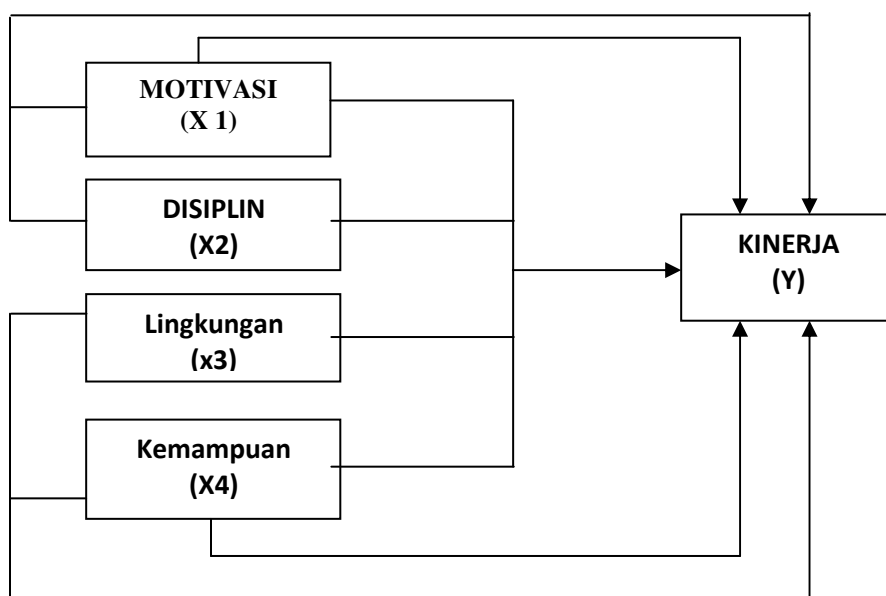
Kinerja

kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria. Sedangkan Menurut Vroom (As’ad;1991:48), kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, Indikator dari variable ini adalah, Keandalan dalam bekerja, Inisiatif, kehadiran, kerjasama, kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Sugiyono (2008:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y);
2. Diduga ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y);
3. Diduga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y);
4. Diduga ada pengaruh antara variabel kemampuan kerja (X4) terhadap variabel kinerja (Y);
5. Diduga ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kemampuan kerja (X4) terhadap variabel kinerja (Y)

Gambar 1.1
Hubungan antara variabel penelitian



Keterangan :

Motivasi (X1) : variabel independen
 Disiplin (X2) : variabel independen
 Lingkungan (X3) : variable independen
 Kemampuan (X4) : variabel independen
 Kinerja (Y) : variabel dependen

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian harus dipertimbangkan agar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, sedangkan metode penelitian bisnis menurut Sugiyono (2005 : 4) dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Dalam metode penelitian ini akan dijelaskan mengenai tipe penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

Hasil

Dari hasil pengolahan data seperti pada tabel 1.2 dibawah ini dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan masing-masing variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja serta memiliki pengaruh yang tinggi. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung > t tabel (1,9855) dapat diketahui nilai t hitung masing-masing variabel terhadap kinerja berturut-turut yakni motivasi = 11,739; disiplin = 10,116; lingkungan = 15,976; dan kemampuan = 18,630.

Tabel 1.3
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t Hitung	F Hitung	Korelasi	Determinasi	
1	Motivasi kerja terhadap kinerja	11,739	-	0,773	59,7%.	Ha diterima
2	Disiplin kerja terhadap kinerja	10,116	-	0,724	52,4%.	Ha diterima
3	Lingkungan kerja terhadap kinerja	15,976	-	0,856	73,3%	Ha diterima
4	Kemampuan kerja terhadap kinerja	18,630	-	0,888	78,9%	Ha diterima
5	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja	-	104,221	0,907	82,2%	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2013.

. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja serta memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung > F tabel (3,0977) dapat diketahui nilai F hitung motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja sebesar 104,221.

Terdapat keeratan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap sebesar 0,773. Nilai koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja sebesar 59,7%. Variabel disiplin terdapat pengaruh terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap

kinerja sebesar 0,724. Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja sebesar 52,4%. Variabel lingkungan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap kinerja sebesar 0,856. Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja sebesar 73,3%. Sedangkan keeratan pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,888 dan nilai koefisien determinasi sebesar 82,2%.

Terdapat keeratan pengaruh antara motivasi, disiplin, lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,907 dan nilai koefisien determinasi sebesar 82,2%.

Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja secara parsial paling dominan yaitu dipengaruhi oleh variabel kemampuan sebesar 78,9%. Hal ini menandakan bahwa kemampuan menunjang kinerja yang baik.

Pembahasan

hasil dari kategorisasi penilaian motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja karyawan adalah baik dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pencapaian hasil kerja yang baik dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta sesuai dengan prosedur kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja karyawan yang tinggi agar kinerja karyawan tinggi. Demikian pula dengan sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi menunjukkan cukup tinggi yaitu dengan didukung 50,53% responden dan Tetapi masih ada sebagian responden yang dinilai memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 6 orang atau 6,33% dari jumlah responden. maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan”.
2. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin menunjukkan cukup baik yaitu sebesar 46,32% dari jumlah responden keseluruhan, artinya sebagian besar responden sudah memiliki sikap kedisiplinan yang cukup baik namun kedisiplinan masih tetap harus ditingkatkan karena masih terdapat 6,32% tergolong tidak baik. maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan”.
3. Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan menunjukkan baik sebesar 41,05%, artinya karyawan sebagian besar menilai lingkungan kerja sudah mendukung, baik lingkungan kerja internal maupun eksternal, tetapi masih banyak juga yang beranggapan lingkungan kerja tidak baik sebesar 8,43%. maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan”.
4. Hasil analisis deskriptif variabel kemampuan menunjukkan baik yaitu dengan didukung 38,95%. Artinya kemampuan para karyawan sudah memadai dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaan, namun masih terdapat responden yang merasa tidak baik kemampuan kerjanya sebanyak 6 orang atau 6,31%. maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan”.
5. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 82,20%, artinya Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan, kemampuan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 82,20%. maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin, lingkungan, kemampuan terhadap kinerja karyawan”.

Saran

1. Dari hasil kategorisasi motivasi kerja dapat dilihat bahwa motivasi tergolong tinggi, namun masih terdapat yang mempunyai motivasi kerja rendah. Terdapat beberapa kekurangan dan berikut saran yang dapat diberikan, perusahaan dimungkinkan untuk lebih berempati terhadap karyawannya seperti memberikan santunan dan sebagainya, mengadakan gathering keluarga, Memberikan rangsangan berupa hadiah atau reward kepada karyawan yang mampu menonjolkan aktualisasi diri, Memberikan upah lembur untuk kesesuaian penghasilan berupa bonus /intensive.
2. Dari hasil kategorisasi lingkungan kerja dapat dilihat bahwa lingkungan tergolong tinggi, namun masih terdapat yang mempunyai lingkungan kerja rendah. Terdapat beberapa kekurangan dan berikut saran yang dapat diberikan, Memberikan suasana baru dengan mengecat ulang bangunan, Menambah jumlah AC (air conditioner) pada ruangan kerja, Mendesain bangunan yang dinilai menyumbang tingkat kebisingan dengan membuat ruangan kedap suara, Tanamkan rasa peduli terhadap para karyawan agar terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan.
3. Dari hasil kategorisasi kemampuan kerja dapat dilihat bahwa kemampuan kerja tergolong baik, namun masih terdapat kemampuan kerja yang rendah. Terdapat beberapa kekurangan dan berikut saran yang dapat diberikan, Memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan tingkat pengetahuannya.

Daftar Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Putra, J, Ravianto. (1988). *Dasar-dasar Produktivitas*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Winardi. J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Wirawan.