

**PENGARUH MOTIVASI, KONDISI FISIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT SMOORE TECHNOLOGY INDONESIA MALANG**

Mochamad Kuswanto dan Budi Sasongko

Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Email:budisasongko@stiekn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan, Untuk menganalisis motivasi Karyawan, Kemampuan, dan Kondisi fisik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Smoore Technology Indonesia Malang. Teknik yang digunakan dalam teknik penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh, yaitu pengambilan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi menjadi penelitian Sampel yang digunakan adalah jumlah responden yang diambil sebanyak 64 responden sebagai batasan karyawan pada bagian produksi PT Smoore Technology Indonesia Malang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknikanalisis regresi linier berganda yaitu bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel yaitu variabel motivasi karyawan, variabel kondisi fisik kerja dan variabel bebas .

Kata kunci :Motivasi, Kondisi Fisik dan Disiplin

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2016). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2016:45). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya

Mengingat faktor sumber daya manusia menjadi faktor penting, maka dapat dikatakan bahwa kelangsungan kinerja perusahaan juga ditentukan oleh kualitas kerja atau kinerja karyawan didalam perusahaan,

atau dengan kata lain kinerja perusahaan sangatlah bergantung kepada prestasi kerja masing-masing karyawan. Melihat kenyataan tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan.

Prestasi kerja karyawan merupakan dasar yang dapat dijadikan sebagai petunjuk mengenai kualitas sumber daya manusia dari karyawan yang bersangkutan, meski banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan juga dapat dijadikan acuan dan tolak ukur tentang baik buruknya system kerja yang ada, mulai dari system latihan dan pengembangan kerja karyawan yang diberikan, system penempatan dan kesempatan kerja karyawan, system informasi yang ada dalam organisasi yang kesemuanya terkait dengan bagian pengembangan sumber daya manusia atau bagian personalia dalam organisasi.

Salah satu yang ditekankan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawainya dengan harapan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, yang pada akhirnya dapat dirasakan oleh masyarakat sebagaimana fungsi yang diberikannya. Faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, pemberian motivasi yang sesuai dengan harapan para pegawai dan lain-lain.

Sehingga ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kondisi fisik pekerja, dan perilaku karyawan (kedisiplinan). Dalam penelitian ini penulis membatasi pada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan yaitu motivasi, kondisi fisik kerja dan kedisiplinan. Hal ini karena yang membawa dampak langsung pada keberhasilan prestasi kerja sehingga dapat mewujudkan komitmen, penghargaan, pemeliharaan, konsistensi, kerja sama yang baik dan tanggung jawab.

Secara teoritis semakin besar motivasi kerja karyawan yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja yang bersangkutan. Kemudian dari sisi kondisi fisik kerja, kondisi fisik kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan karyawan sehingga sedikit banyak kondisi tersebut mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Disisi lain pelaksanaan disiplin kerja juga sangatlah penting bagi suatu perusahaan sebab dengan disiplin yang tinggi maka karyawan akan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, hal ini sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dikarenakan disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. sesuai pendapat dari Sinambela (2014) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

PT. Smoore Technology Indonesia Malang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri Perunggasan Terpadu di Indonesia. Sebagai visi perusahaan, PT. Smoore Technology Indonesia Malang menekankan pada mutu, produktifitas, dan pelayanan guna memberikan kepuasan kepada semua pihak, termasuk *customer* dan *stakeholders*. Sejalan dengan prospek industri dan bisnis perunggasan yang mempunyai prospek sangat cerah saat ini, PT. Smoore Technology Indonesia Malang memperluas lini bisnis mereka mulai dari DOC (Day Old Chick), makanan ternak, serta daging ayam dan olahannya. Dengan potensi pertumbuhan yang potensial, PT. Smoore Technology Indonesia Malang di bagian daging ayam dan olahannya dengan mengusung 3 brands, yaitu Goldstar, 808 dan Ngetop dengan optimis dapat berlaga melawan para pemain besar.

PT. Smoore Technology Indonesia Malang akhir-akhir ini aktifitas kerja karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, karena karyawan dalam pengerjaannya tidak sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.
Rencana Realisasi Produksi Periode 2016

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Presentase %
Januari	85.277 Tons	79.566 Tons	93%
Februari	83.753 Tons	79.526 Tons	94%
Maret	93.770 Tons	89.083 Tons	95%
April	50.277 Tons	32.180 Tons	64%
Mei	83.710 Tons	75.526 Tons	90%
Juni	56.220 Tons	45.260 Tons	80%
Juli	54.000 Tons	52.898 Tons	97%
Agustus	97.479 Tons	92.606 Tons	95%
September	123.543 Tons	117.367 Tons	95%
Oktober	260.853 Tons	242.813 Tons	93%
November	66.228 Tons	58.466 Tons	88%
Desember	60.422 Tons	56.989 Tons	94%
TOTAL	1.115.532	1.022.280	89,8%

Sumber: PT. Smoore Technology Indonesia

Dilihat dari tabel 1. pada data produksi tahun 2016 menunjukkan penurunan produksi pada bulan April sebesar 64 persen dari target produksi 50.277 produk. Meningkat pada bulan Juni sebesar 80 persen dari tingkat produksi 56.220. kemudian pada bulan November produksi perusahaan semakin meningkat sebesar 88 persen dari target produksi 66.228 dan pada akhir tahun produksi perusahaan meningkat sebesar 94 persen dari target 60.422. hal ini menunjukkan bahwa pada bulan April kinerja karyawan menurun.

Menurut Prabu Mengkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Data absensi para karyawan pada periode 2014 menunjukkan hal tersebut. Heidjrachman dan Husnan (2016:15) dalam Sinambela (2014), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan harapan para pegawai maka mereka akan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerja sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab dan disiplin sebab kebutuhannya dapat terpenuhi dengan demikian mereka akan memperoleh kepuasan kerja.

Landasan Teori Prestasi Kerja

Sejalan dengan efisiensi dan produktivitas nasional dalam menghadapi kelangkaan-kelangkaan akan sumber daya dana, maka akan muncul tuntutan akan prestasi kerja karyawan. Prestasi menyangkut dengan apa yang dihasilkan seseorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam hal ini seorang karyawan memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi disebut dengan karyawan produktif, dan apabila karyawan memiliki tingkat prestasi kerja yang rendah disebut dengan karyawan tidak produktif. Apabila ditinjau dari penjelasan diatas maka pengertian antara produktifitas dan prestasi kerja mempunyai arti yang hampir sama, apabila tidak dapat membedakan antara kedua pengertian yang satu dengan yang lain maka dapat berakibat saling tumpang-tindih dalam penggunaannya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan lingkungan kerja yang baik demi tercapainya target yang harus diraih oleh organisasi tersebut dan tentunya diharapkan mereka terlibat didalam organisasi dapat memahami pentingnya prestasi kerja.

Masalah apa yang paling rumit untuk mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kriteria penelitian apabila kriteria telah ditentukan maka mengukur keberhasilan ini sangat sulit hal ini karena pekerjaan ini bersifat kompleks terutama pekerjaan bersifat administratif. Menurut Mangkunegara (2016 : 67) masyarakat kita lebih akrab dengan istilah *performance* dari pada prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja merupakan sarana penentuan tercapainya tujuan perusahaan atau merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017 : 68) yang menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standart kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujaun organisasi oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

Motivasi

Pada dasarnya semua manusia mempunyai potensi untuk berusaha dan bertindak. Kemampuan berusaha diri dan bertindak manusia itu diperoleh dari manusia itu sendiri baik secara alami (di bawa lahir) maupun dipelajari. Suatu perusahaan dapat dikatakan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Jika salah satu indikatornya bisa dikekola lebih sempurna yaitu dengan pendayagunaan sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat perlu memahami sekaligus melaksanakan teknis-teknis untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut bisa terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya dengan baik. Menurut Mulyadi dan Styawan (2017 : 353) bahwa motivasi adalah prakarsa dilaksanakannya suatu tindakan secara sadar dan bertujuan. Dari aspek perilaku, motivasi berkaitan dengan sesuatu yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Handoko (2017 : 253) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Menurut Amirullah (2018 : 146) mengemukakan bahwa motivasi dipandang dari arti kata Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, menimbulkan dorong atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Kondisi Fisik Kerja

Kondisi fisik pekerjaan memberikan arti sendiri bagi karyawan terutama bagi mereka yang bekerja secara kelompok pengaruh yang diberikan oleh rekan sejawat, kondisi fisik lingkungan seperti pencahayaan atau penerangan kebisingan, keadaan lantai, kebersihan dan sebagainya merupakan faktor yang perlu diperhatikan guna kenyamanan pekerja didalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena merupakan tempat atau wadah yang diharapkan dapat

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila tempatnya tidak memungkinkan mendukung timbulnya pelaksanaan kerja yang baik, maka memungkinkan dan tidak mendukung timbulnya pelaksanaan kerja yang baik, maka memungkinkan dan tidak mendukung timbulnya pelaksanaan kerja yang baik, maka memungkinkan pencapaian prestasi kerja yang optimal.

Menurut Robbins (2017 : 150) karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memeragakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature, cahaya, keributan dan faktor lingkungan lain yang seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah dengan fasilitas yang dan relatif modern dengan alat-alat dan peralatan yang memadai. Selain itu kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang baik, begitu pula dengan perilaku atasan.

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kondisi fisik kerja atau lingkungan kerja bisa menjadi tempat yang tidak aman, sumpek, dan terlalu penuh, penerangan dan ventilasinya tidak memadai selain itu, iklim psikologis diantara para pekerja juga bisa kurang baik, misalnya tidak ada interaksi yang saling membantu diantara para pekerja, sehingga perusahaan harus membangun tim kerja yang baik melalui berbagai macam program. Demi perbaikan sistem lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat membantu mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan perlu adanya perhatian khusus dan pihak manajemen perusahaan untuk menunjang kinerja karyawandan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi segala aktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Siswanto (2016 : 37) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Dari pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dalam kerja yang tidak terlalu lama sehingga karyawan tidak merasa bosan. Menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dapat menimbulkan perasaan puas dikalangan karyawan, sehingga dapat mengurangi dan menghindari adanya pemborosan waktu, biaya, tenaga, menurunnya kesehatan karyawan, absensi karyawan ditingkat kecelakaan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2017 : 208) Disiplin adalah suatu sikap dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasi agar dapat memenuhi target dan tujuan. Tindakan pendisiplinan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam peningkatan perkembangan perusahaan. Walaupun seseorang karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya masih juga terdapat kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya akan tetapi dalam hal ini juga hendaknya mencari sebab-sebab kesulitan karyawan dan sedapat mungkin berbuat sesuatu untuk menolong karyawan itu memperbaiki perilaku dan hasil kerjanya.

Dengan adanya proses pembinaan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan secara kontinue dapat diharapkan karyawan tersebut menjadi disiplin. Selain itu juga diharapkan karyawan, bukan karena alasan maupun sanksi yang diterapkan oleh perusahaan, tetapi karena kesadaran dalam melakukan atau melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Sehingga berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan ketaatan karyawan peraturan-peraturan yang telah berlaku dan ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengoprasionalkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel (X) serta prestasi kerja sebagai variabel (Y).

Populasi , Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Smoore Technology Indonesia Malang yang berjumlah 65 karyawan. Maka yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Smoore Technology Indonesia Malang yang berjumlah 65 karyawan. Teknik yang digunakan dalam teknik penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh, yaitu pengambilan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi menjadi penelitian (Sugiono, 2015 : 78). Sehingga diperoleh responden sebanyak 65 responden karyawan pada PT. Smoore Technology Indonesia Malang.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent (motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja), digunakan metode regresi linier berganda dengan regresi 3 prediktor. Menurut Rambat (2006 : 238), analisa regresi linier berganda biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel independent atau lebih terhadap satu variabel dependent. Menurut Rambat (2006 : 238) rumus yang digunakan untuk regresi linier berganda dengan 3 prediktor adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

β_0 = konstanta persamaan regresi

X_1 = motivasi

X_2 = kondisi fisik kerja

β_3 = koefisien regresi (disiplin kerja)

X_3 = disiplin kerja

e = residual atau kesalahan prediksi.

Uji Hipotesis

1.. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (motivasi, kondisi fisik kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja) secara simultan. Untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara simultan dilakukan dengan uji F yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sulaiman (2015 : 86), pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk memperoleh F_{hitung} dipakai rumus berikut :

$$F_{hitung} = \frac{1. \quad (Y^0 - \hat{Y})^2 / k}{\Sigma (Y - \hat{Y})^2 / (\hat{N} - k - 1)} \quad \dots\dots \text{Sulaiman (2015 : 1987)}$$

Dengan :

Y = nilai pengamatan

Y^0 = nilai Y yang ditaksir dengan model regresi.

\hat{Y} = nilai rata-rata pengamatan.

N = jumlah pengamatan/sampel

k = jumlah variabel independent

2. Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (α) 5%. Dari uraian diatas maka diberikan uji statistik sebagai berikut :

a. H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, variabel independent (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, variabel independent (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)

3. Kriteria pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

a. Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti secara simultan variabel independent (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. Jika $F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara simultan variabel independent (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel depend.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (motivasi, kondisi fisik kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (prestasi kerja) secara parsial. Untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Menurut Sulaiman (2015 : 87), uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk memperoleh nilai t_{hitung} dipakai rumus sebagai berikut :

1. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{se(b_i)} \dots\dots\dots\text{Sulaiman (2015 : 87)}$$

Dengan :

b_i = koefisien variabel ke-i

β_i = parameter ke-i yang dihipotesiskan.

Se (b_i) = kesalahan standar b_i

2. Merumuskan hipotesis statistik

a. $H_0 : b_1 = 0$, variabel independent (motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), (disiplin kerja (X_3), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. $H_1 : b_1 \neq 0$, variabel independent (motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

3. Kriteria pengujian dari uji t adalah sebagai berikut :

a. Jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti secara parsial variabel independent (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent (Y).

b. Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial variabel independent (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis data yang menggambarkan pengaruh antara beberapa variabel bebas (lebih dari 1 variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel 2. : Model Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien regresi
Konstanta	8,467
Motivasi (X_1)	0,426
Kondisi fisik kerja (X_2)	0,761
Disiplin kerja (X_3)	0,080

Sumber : Lampiran

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 8,467 + 0,426 X_1 + 0,761 X_2 + 0,080 X_3$$

Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 8,467 menunjukkan besarnya nilai prestasi kerja (Y), apabila motivasi (X₁), kondisi fisik kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) adalah nol.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X₁) (b₁) sebesar 0,426 berarti setiap kenaikan motivasi (X₁) satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,426 dengan asumsi variabel kondisi fisik kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel kondisi fisik kerja (X₂) (b₂) sebesar 0,761 berarti setiap kenaikan kondisi fisik kerja (X₂) satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,761 dengan asumsi variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₃) adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₃) (b₃) sebesar 0,080 berarti setiap kenaikan disiplin kerja (X₃) satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,080 dengan asumsi variabel motivasi (X₁) dan kondisi fisik kerja (X₂) adalah konstan.

1. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi (X₁), kondisi fisik kerja (X₂), disiplin kerja (X₃), terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) secara simultan. Adapun langkah-langkah uji F adalah :

1. Hipotesis

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0 (secara simultan motivasi, kondisi fisik kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

H₁ : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0 (secara simultan motivasi, kondisi fisik kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

2. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05)

3. F_{tabel} (df pembilang/k ; df penyebut/ n-k-1) = F_{tabel} (3 : 61) = 2,7568 (Lampiran 13)

4. Nilai F_{hitung}

Tabel 3. : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,535	3	22,178	4,907	,004 ^a
	Residual	275,680	61	4,519		
	Total	342,215	64			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran

Nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 4,907 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 (sig < 5%). Adapun perhitungan dari nilai F_{hitung} adalah:

$$F_{hitung} = \frac{22,178}{4,519} = 4,907$$

5. Kriteria pengujian

- a. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak
 - b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima
6. Kesimpulan :

Nilai F_{hitung} (4,907) yang dihasilkan lebih besar dari F_{tabel} (2,7568) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara simultan motivasi, kondisi fisik kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (R^2).

Tabel 4.: Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,155	2,12588

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Lampiran

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,194 berarti motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) mampu mempengaruhi prestasi kerja (Y) hanya sebesar 19,4% sedangkan sisanya 80,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Nilai korelasi ganda (R) yang dihasilkan sebesar 0,441 menunjukkan adanya korelasi yang sedang (Sugiyono, 2016: 216) antara motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dengan prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 44,1%.

2. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi (X_1), kondisi fisik kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) secara parsial. Adapun langkah-langkah uji F adalah :

1). Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

- a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ (secara parsial motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

H_1 : $b_1 \neq 0$ (secara parsial motivasi berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

- b. Tingkat signifikan (α)= 5% (0,05)

c. Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5% dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(n-k-1) = 65 - 3 - 1 = 61$

$$t_{tabel} = (\alpha/2) = (0,025 : 61) = 1,999 \text{ (Lampiran 14)}$$

d. Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se(bi)} = \frac{0,426}{0,183} = 2,326$$

e. Kriteria pengujian

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

f. Kesimpulan :

Nilai t_{hitung} (2,326) lebih dari t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y).

2) Pengaruh Kondisi Kerja Fisik (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

a. Hipotesis

H_0 : $b_2 = 0$ (secara parsial kondisi kerja fisik tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

H_1 : $b_2 \neq 0$ (secara parsial kondisi kerja fisik berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

b. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05)

c. Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5% dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(n-k-1) = 65 - 3 - 1 = 61$

$$t_{tabel} = (\alpha/2) = (0,025 : 61) = 1,999 \text{ (Lampiran 14)}$$

d. Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se(bi)} = \frac{0,761}{0,339} = 2,245$$

e. Kriteria pengujian

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

f. Kesimpulan :

Nilai t_{hitung} (2,245) lebih dari t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial kondisi kerja fisik (X_2) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y).

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

a. Hipotesis

H_0 : $b_3 = 0$ (secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

H_1 : $b_3 \neq 0$ (secara parsial disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja)

b. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05)

c. Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5% dengan derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $(n-k-1) = 65 - 3 - 1 = 61$

$$t_{tabel} = (\alpha/2) = (0,025 : 61) = 1,999 \text{ (Lampiran 14)}$$

d. Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se(bi)} = \frac{0,080}{0,370} = 0,216$$

e. Kriteria pengujian

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

f. Kesimpulan :

Nilai t_{hitung} (0,216) kurang dari t_{tabel} (1,999) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya secara parsial disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kondisi kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smoore Technology Indonesia, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya. Namun, besarnya pengaruh variabel motivasi, kondisi kerja fisik dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja hanya sebesar 19,4% sedangkan sisanya 80,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti : kepuasan kerja, tingkat stres, dan sistem kompensasi, sesuai dengan pendapat Martoyo (2014:141) bahwa didalam prestasi kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan untuk meningkatkan dan mencapai produktifitas yang tinggi memerlukan waktu yang cukup lama. Untuk itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi dan kedisiplinan.

Rendahnya pengaruh variabel motivasi, kondisi kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja, disebabkan karena sedikitnya item pernyataan terutama pada variabel motivasi, kondisi kerja fisik dan disiplin kerja. Variabel motivasi yang membahas mengenai pujian, peluang promosi, bonus dan insentif, sedangkan rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, kondisi kerja yang nyaman, pimpinan yang adil dan bijaksana, belum dibahas pada penelitian ini (Siagian, 2016:194). Variabel kondisi fisik kerja yang dibahas pada penelitian ini adalah fasilitas yang menunjang pekerjaan dan kebersihan, sedangkan penerangan, pertukaran udara, pewarnaan, keamanan kerja, kebisingan suara dan musik belum dibahas pada penelitian ini (Siswanto, 2014:41). Begitu juga dengan variabel disiplin kerja, yang dibahas pada penelitian ini adalah tepat waktu dan mengikuti peraturan (Ahmad Triadi, 2017: 349), sedangkan teladan pimpinan, balas jasa dan sanksi hukum belum dibahas pada penelitian ini.

Secara parsial motivasi berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini berarti motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Firman Illahi (2014) yang menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai dibagian

operasional pada Perum DAMRI Surabaya. Sesuai dengan jawaban responden yaitu 60,5% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini disebabkan adanya kesempatan karir yang diberikan perusahaan, adanya bonus dan insentif. Tingginya motivasi kerja tersebut berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Secara parsial kondisi fisik lingkungan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini berarti kondisi fisik lingkungan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik kondisi fisik lingkungan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Yeni Erniawati (2014) yang menyatakan secara parsial variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan keselamatan kerja (X3) memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Sesuai dengan jawaban responden yaitu perusahaan memiliki kondisi fisik kerja yang kondusif, hal ini disebabkan fasilitas yang ada mendukung pekerjaan dan perusahaan memperhatikan kebersihan ruangan. Semakin baik kondisi fisik kerja tersebut berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berbeda dengan kedua variabel bebas tersebut di atas, variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan, ini berarti disiplin kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan peneliti hanya melihat disiplin kerja dari aspek preventif saja yaitu menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, sedangkan aspek korektif dan progresif tidak diteliti, sehingga untuk penelitian yang akan datang sebaiknya aspek disiplin korektif dan disiplin progresif dibahas lebih dalam lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kondisi Fisik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Smoore Technology Indonesia”. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji secara simultan (Uji F) menyimpulkan bahwa variabel motivasi, kondisi kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smoore Technology Indonesia, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya.

2. Hasil uji secara parsial (Uji t) menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan kondisi kerja fisik secara parsial berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Smoore Technology Indonesia, sehingga hipotesis ke-2 tidak teruji kebenarannya.

3. Kondisi fisik kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Dari faktor motivasi, hendaknya memberikan kesempatan berkarir seluas-luasnya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Dari kondisi fisik kerja, hendaknya meningkatkan kebersihan, keamanan dan kenyamanan dalam ruang kerja agar meningkatkan semangat kerja.
- c. Hendaknya menambah variabel bebas seperti : kepuasan kerja, tingkat stres, dan sistem kompensasi. Serta memperluas obyek penelitian, tidak hanya di PT. Smoore Technology Indonesia saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees; Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432–445.
- Alex S, Nitisemito2000, lingkungan perusahaan ,Yogyakarta : BPFE Arikunto, Suharsimi 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta : PT RHINEKA CIPTA
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia = Human Resource Management / Gary Dessler. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali imam2007. Aplikasi analisi multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.Hani 2001 Managemen personalia dan Sumberdaya Manusia Yokyakarta : BPFE
- HASIBUN MALAYU 2003. Managemen Sumber Daya Manusia Jakatra : Bumi aksara
- Kartono,kartini 2003Pemimpin dan kepemimpinan. Cetakan ke sebelas. Jakarta PT Raja Grafindo.
- Malayu. 2001 Managemen kepemimpina dalam organisasi-Suoervisor. Jakarta Gramedia
- Mangku Negara,anwar 2004. Managemen sumber daya manusia perusaan bandung : PT Remaja Rosda karya.
- Mangku Prawira, Sjafri dan Aida Vitaya Hubaeis.2007 Managemen mutu Sumber daya Manusia cetakan pertama. Bogor : Ghalia
- Manullang dan mariohot Manullang 2001 Managemen sumber daya manusia edisi pertama Yokyakarta :BPFE
- Rivai 2004 Mangemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian sondong 2002 Managemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Sembilan. Jakarta :PT Bumi Aksara Slamet Ahmad 2007. Managemen Sumber Daya Manusia Semarang : Universitas negeri Semarang Press. 2007 Statistika untuk penelitianBandung : Alfabeta.
- Suharsimi,Arikonto 2006 Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sunarto 2005 Metode Penelitian Bisnis Cetakan kedelapan Bandung CV Alfabeta
Supardi 2005 Manajemen karyawan Yogyakarta : AMUS. 2005. Metodologi Penelitian
Ekonomi dan Bisnis cetakan Pertama Yogyakarta ; UII Press.
Umar Husain 2003. Metode Riset perilaku organisasi. Jakarta PT Gramedia. Usman
Husaini dan purnomo Setiadi Akbar 2006. Pengantar Statistika edisi kedua
cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.