Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA

Shavira Istiatin Istiqomah
Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
Email: shavira@gmail.com

Abstract

This study aims to prove the simultaneous and partial influence of competence, discipline and work environment on employee work motivation at PT. Sunwoo Indonesian Garment. This research is quantitative descriptive. The population is all employees at PT. Sunwoo Garment Indonesia has 982 employees. The number of samples used by the Arikunto formula and the results amounted to 100 respondents, sampling with random sampling techniques. the data analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis. The results of the study stated that the F test of competence, discipline and work environment simultaneously and significantly affected the work motivation of employees at PT. Sunwoo Garment Indonesia. T test results show that competence has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Sunwoo Garment Indonesia, discipline has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Sunwoo Garment Indonesia, the work environment has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Sunwoo Indonesian Garment. The coefficient of determination shows the variables of competence, discipline and work environment of employees have an influence of 54.6% on the work motivation of employees at PT. Sunwoo Garment Indonesia. The most dominant influence on the work motivation of PT. Sunwoo Garment Indonesia's employees is the discipline variable because it has the biggest tcount of 4.184.

Keywords: *Competence, Discipline, Work Environment, Motivation.*

PENDAHULUAN

Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi perusahaan agar tetap bertahan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. oleh karena itu mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat (Yuniasih, Herdiana dan Kurniawan, 2018).

Menurut Triyanto dan Sudarwati (2014) Motivasi kerja seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi tersebut merupakan *driving forse* yang menggerakkan manusia guna bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyai suatu tujuan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang akan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru. Kompetensi menjadi modal dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara professional (Hendrawan, Yulianeu dan Cahyandi, 2018). Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

hubungan antara karyawan terhadap perusahaan ke depannya akan menjadi lebih baik lagi.

Disiplin sangat penting bagi perkembangan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Yuniasih, Herdiana dan Kurniawan, 2018). Seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan, disiplin tidak akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya (Prakoso, Astuti dan Ruhana, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut.

PT. Sunwoo Garment Indonesia yang berdiri pada tahun 2015 oleh Kim Yeon Jung. Alamat perusahaan ini di Jalan Desa Pinggir RT 05 RW 07, Telukan, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia. PT Sunwoo Garment Indonesia PT. Sunwoo Garment Indonesia merupakan perusahaangarmen di Indonesia yang memproduksi baju dan di ekspor ke Amerika Serikat, China dan Australia. Perusahaan ini merupakan *supplier* pakaian *knitwear* dan *swimwear*, dengan merk GAP, Old Navy, H&M, TCP dan K-mart.

Dari uraian diatas maka perumusan masalahnya adalah 1. Apakah kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia? 2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia? 3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia? 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia?

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kompetensi

kompetensi merupakan suatu keahlian seseorang yang muncul karna adanya suatu kreativitas dan keterampilan guna untuk menambah nilai jual tersendiri sehingga menjadi kriteria yang diinginkan oleh suatu perusahaan

Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya dan menerima hukuman atau sanksi apabila terjadinya pelanggaran**.**

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan untuk menyelesaikan dan menjalankan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian di PT. Sunwoo Garmen Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 3 bulan dari bulan oktober 2019 sampai dengan bulan desember 2019. Populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia sebanyak 982 karyawan. Jumlah sampel digunakan dengan rumus Arikunto dan hasilnya berjumlah 100 responden, pengambilan sampel dengan teknik *random sampling.* teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis data

1. Uji asumsi klasik
   a. Uji Normalitas

      Bertujuan untuk menguji apakah variable mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari hasil pengujian menunjukkan nilai kolmogrov-smirnov 0,830 dan asymp.sig 0,496 dengan nilai signifikan untuk model regresi lebih besar dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

   b. Uji multikolineritas

      Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,775	1,290	Tidak terjadi multikolineritas
Disiplin	0,573	1,745	Tidak terjadi multikolineritas
Lingkungan Kerja	0,497	2,013	Tidak terjadi multikolineritas

Dari tabel di atas diketahui variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai nilai nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF kurang 10. ketiga variabel tidak terjadi multikolineritas.

   c. Uji Heterokedastisitas

      Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser*

Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Variabel	P-Value (Sig)	Batas	Keterangan
Kompetensi	0,153	≥ 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin	0,546	≥ 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,216	≥ 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan ≥ 0,05 sehingga ketika variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji regresi linear berganda

   Digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja motivasi kerja karyawan di PT.Sunwoo Garment Indonesia. Hasil dari regresi linear berganda seperti pada tabel 3:

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

Tabel 3 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	beta	t_{hitung}	Sig t	Ket
(Constant)	5,383				
Kompetensi	0,255	0,290	3,776	0,000	Signifikan
Disiplin	0,275	0,374	4,184	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	0,213	0,259	2,698	0,008	Signifikan
F hitung	40,725				
Sig F	0.000				
R square	0,546				
Variabel Dependent		: Motivasi Kerja			

Berdasarkan data tabel didapat

$$\mathbf{Y=(5,383)+0,255X_1+0,275X_2+0,213X_3+e}$$

Keterangan **:**

a. Nilai Konstanta 5,383 artinya artinya apabila variabel indenpenden yaitu kompetensi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya adalah 0, maka variabel motivasi (Y) adalah sebesar 5,383.
b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi 0,255 yang artinya apabila kompetensi meningkat, sementara variabel lainnya tetap, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,255.
c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin 0,275 yang artinya apabila disiplin meningkat, sementara variabel lainnya tetap, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,275.
d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,213 yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat, sementara variabel lainnya tetap, maka motivasi akan meningkat sebesar 0,213.

3. Uji Hipotesa
   a. Uji F

      Untuk menguji apakah ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji didapatkan nilai F hitung 40,725 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia.
   b. Uji t

      Berdasarkan hasil analisis penelitian pada tabel 1 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

      1) Variabel kompetensi hasil nilai t hitung (3,776) $\geq$ t tabel (1,984) dengan signifikan 0,000 $\leq$ 0.05 dapat diambil kesimpulan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

Sunwoo Garment Indonesia.

2) Variabel disiplin hasil nilai t hitung (4,184) ≥ t tabel (1,984) dengan signifikan 0,000 ≤ 0.05 dapat diambil kesimpulan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia.
3) Variabel lingkungan kerja hasil nilai t hitung (2,698) ≥ t tabel (1,984) dengan signifikan 0,008 ≤ 0.05 dapat diambil kesimpulan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia.

c. Koefisien determinasi

Dari hasil analisis data didapatkan nilai adjusted R square 0,546 atau 54,6%. Hal ini bisa dikatakan variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 54,6% dan 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

B. PEMBAHASAN

1. Hasil SPSS secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia**.** Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang akan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru. Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan Triyanto dan Sudarwati (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi
2. Hasil SPSS secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia**.** Disiplin sangat penting bagi perkembangan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusmartato dan Hernawati (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi
3. Hasil SPSS secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia**.** Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja, lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan merasa nyaman saat bekerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.18 No.3 Juli 2020

terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sunwoo Garment Indonesia. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sunwoo Garment Indonesia.

SARAN

1. Sebaiknya PT. Sunwoo Garment Indonesia senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dengan metode yang baik dan benar, hal ini dikarenakan meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Sunwoo Garment Indonesia dapat menambah pengetahuan, kreatifitas, serta mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja. Artinya apabila kompetensi yang ada semakin tinggi, maka motivasi pada PT. Sunwoo Garment Indonesia akan meningkat.
2. Hendaknya PT. Sunwoo Garment Indonesia selalu menerapkan disiplin pada karyawan di perusahaan agar tercipta ketertiban sehingga mampu meningkatkan motivasi, hal ini dikarenakan disiplin merupakan pedoman untuk memajukan perusahaan, maka setiap karyawan perlu mengaplikasikan, mengetahui dan memahami tentang budaya organisasi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ataunur Ilman dan Ariyanto Eny. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, Vol 16, No 2.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta. Bumi Askara.

Hendrawan Andi, Yulianeu Aneu dan Cahyand Kristian. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review*. Vol.2, No.1, Hal 143-150 http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview.

Prakoso Dantyo Rayka, Astuti Siti Endang, dan Ruhana Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 14, No. 2.

Pramularso Yani Eigis. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta*, Vol II, No. 1.

Triyanto Arif, Sudarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.KAI DiStasiun Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01.

Yuniasih Yuyun, Herdiana Heri dan Kurniawan Dian. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit SMC Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 4, no. 1, Hal 47-54.